



TYÖNILO:

Sairaanhoitajien kokemuksia työnilosta

Jenna Peuramäki

Aliisa Pyhälä

Opinnäytetyö
Lokakuu 2014
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

PEURAMÄKI, JENNA & PYHÄLÄ, ALIISA:

Työnilo:

Sairaanhoitajien kokemuksia työnilosta

Opinnäytetyö 54 sivua, joista liitteitä 11 sivua

Lokakuu 2014

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat tuovat sairaanhoitajalle työniloa, mitkä ovat työnilon kokemisen esteenä, sekä miten sairaanhoitaja voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Työn tehtävinä oli selvittää, mitkä tekijät tuottavat työniloa, mitkä tekijät ovat työnilon kokemisen esteenä ja mitkä ovat organisaation sekä sairaanhoitajan keinot vaikuttaa työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työniloon vaikuttavista tekijöistä, joiden perusteella työyhteisön hyvinvointia osastolla voisi kehittää.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä eräälle Pirkanmaan sairaanhoitopiirin osastolle. Sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä sisältävä kyselylomake lähetettiin sadalle sairaanhoitajalle, joista kyselyyn vastasi 41 sairaanhoitajaa. Kyselyn väittämien vastaukset analysoitiin e-lomake-editorin avulla, laadullisten kysymysten vastaukset sisällön analyysillä.

Tulosten perusteella suurin osa kyselyyn vastanneista kokee, että työkaverit vaikuttavat työnilon kokemiseen työpaikalla. Osastolla vallitsee pääosin hyvä yhteishenki: työkaverit ovat toistensa tukena ja heidän välinen vuorovaikutus on avointa, huomioonottavaa sekä lämminhenkistä. Työ koetaan henkisesti raskaaksi, mutta palkitsevaksi. Työntekijöiden vaihtuvuuteen vaikuttavat kiire sekä työn kuormittavuus, mutta myös äitiys- ja perhevapaat sekä lyhyet sijaisuudet. Stressin jatkuva kokeminen jakoi vastaukset kahteen ääripäähän. Sairaanhoitajien ja esimiestahon väliset suhteet saivat vaihtelevia tuloksia, suurin osa kuitenkin kokee esimiessuhteen olevan luottamuksellinen. Suurin osa vastaajista pääsee surullisista ja vaikeista asioista yli helposti työpaikalla, vaikka kuitenkin tulosten perusteella osastolta puuttuu kokonaan järjestelmällinen debriefing-jälkikäsittelymalli, jota kaivataan paljon.

Jatkotutkimuksena voisi tehdä tutkimuksen työhyvinvoinnista kvalitatiivisella eli laadullisella menetelmällä, sillä kyseisellä menetelmällä voisi saada laajemman ja avoimemman näkemyksen tutkittavaan ilmiöön. Jatkossa voisi myös tutkia ja selvittää, onko debriefing-jälkikäsittelymallista hyötyä työhyvinvointia edesauttavana tekijänä. Tämän opinnäytetyön selvityksestä hyötyvät osaston työntekijät, mutta tuloksia voidaan soveltaa myös muualle työelämään.

Asiasanat: työnilo, työhyvinvointi, sairaanhoitaja

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care
Nursing

PEURAMÄKI, JENNA & PYHÄLÄ, ALIISA:
The Pleasure of Working:
Experiences of Nurses' Job Satisfaction

Bachelor's thesis 54 pages, appendices 11 pages
October 2014

The purpose of this study was to examine which factors bring joy of work, which factors prevents job satisfaction and how nurses themselves can influence to the job satisfaction. The aim of this project was to find out which factors bring joy and satisfaction at work, which factors act as a barrier for enjoyment at work and what strategies organisations and nurses have to improve wellbeing at work. This study was carried out using quantitative method of research

The results showed that the relationships at work are an important factor towards job satisfaction. The wards have a predominantly good team spirit, and the communication and interaction between them is open, respecting and warm. The career is felt to be mentally challenging yet rewarding. Even though the relationships between nurses and their supervisors received varying responses, the majority of the participants found the relationship confidential. According to the study, a systematic debriefing, post-processing model has not been implemented.

To further examine this area of study, it could be extended using a qualitative method of research, as this particular method could provide a wider and more open viewpoint. Besides, the debriefing model and its potential benefits for job satisfaction could also be researched further.

The aim for this study was to provide and produce information of the factors which affect job satisfaction that may increase and develop the wellbeing of staff. This thesis focused on the nursing staff but the results could also be applied to other areas of the working life.

Key words: job satisfaction, career wellbeing, nurse

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TARKOITUS, ONGELMAT JA TAVOITE	7
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	8
3.1	Työhyvinvointi.....	9
3.2	Psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys	10
3.2.1	Stressi	11
3.2.2	Työuupumus.....	12
3.2.3	Työuupumuksen arviointi ja ehkäisy	13
3.2.4	Debriefing	13
3.3	Organisaatio	14
3.3.1	Perehdytys	15
3.3.2	Oppiva organisaatio	15
3.3.3	Johtajuus.....	16
3.3.4	Ristiriitojen käsittely	18
3.3.5	Kehityskeskustelut	18
3.3.6	Henkilöstön kehittäminen	19
3.4	Työyhteisö	19
3.4.1	Työpaikkakiusaaminen	21
3.4.2	Työilmapiiri	22
3.5	Työ.....	23
3.5.1	Työympäristö	23
3.5.2	Työaika.....	24
4	MENETELMÄLLINEN LÄHTÖKOHTA	26
4.1	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	26
4.2	Laadullinen tutkimusmenetelmä.....	26
4.3	Aineiston keruu ja analyysimenetelmä	27
5	TULOKSET	29
5.1	Organisaatio	29
5.2	Johtaminen	30
5.3	Työyhteisö	31
5.4	Työ	32
5.5	Minä itse	34
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	36
6.1	Eettisyys ja luotettavuus	36
6.2	Pohdinta	37
6.3	Opinnäytetyön prosessi	38

LÄHTEET	41
LIITTEET	44
Liite 1. Aikaisemmat tutkimukset	44
Liite 2. Saatekirje	48
Liite 3. Kyselylomake	49

1 JOHDANTO

Kukoistavassa työpaikassa henkilöstön kokema riittävä itsenäisyys, onnistumisen tunteet sekä yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöön ovat avainasemassa, joihin koetetaan panostaa työpaikalla työn järjestelyillä, johtamisella, työyhteisön toiminnalla sekä arjen vuorovaikutuksella. Onnistuneen työyhteisön luomiseksi on oleellista, että jokainen työntekijä tuntee itsensä tärkeäksi saamalla hyödyntää omia vahvuuksiaan ja osaamistaan, sekä tuntee työnsä palkitsevaksi. Työhyvinvointia lisää, kun jokainen tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut, ja kun työilmapiiri on kannustava ja innostava. (Työterveyslaitos 2013.) Hyvin toimivaa työyhteisöä tulisi tarkastella kokonaisuutena, jossa jokainen tekijä on vuorovaikutuksessa toisiinsa. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottoisa ja kestävä myös vastoinkäymiset, sekä tukee yksilön omaa hyvinvointia. (Kaivola & Launila 2007, 133.)

Työnilo on kokonaisuus, joka koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Pelkästään yksilöterveyden edistämällä ei tähän kuitenkaan päästä, vaan työhyvinvointi on ymmärrettävä koko työyhteisön toimivuuden kehittämiseksi. (Manka 2012, 30.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on mitkä asiat tuovat sairaanhoitajalle työniloa, mitkä ovat työnilon kokemisen esteenä, sekä miten sairaanhoitaja voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyön kvantitatiivinen kysely tehtiin eräälle PSHP:n osastolle. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, jossa oli 37 strukturoitua kysymystä, sekä viisi avointa kysymystä. Kysymysten tarkoituksena oli vastata mistä työntekijät saavat työniloa, mitkä tekijät ovat työnilon kokemisen esteenä ja mitkä ovat organisaation sekä sairaanhoitajan keinot vaikuttaa työhyvinvointiin. Työelämäyhteys haluaa tietää, kuinka teoretieto kohtaa konkreettisen työelämän. Koimme aiheen olevan hyödyllinen kyseiselle osastolle, mutta myös itsellemme osana ammatillista kasvua sairaanhoitajuuteen. Kyselystä saatua tietoa voi käyttää hyväksi myös muissa työyhteisöissä.

2 TARKOITUS, ONGELMAT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää mitkä asiat tuovat sairaanhoitajalle työniloa, mitkä ovat työnilon kokemisen esteenä, sekä miten sairaanhoitaja voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

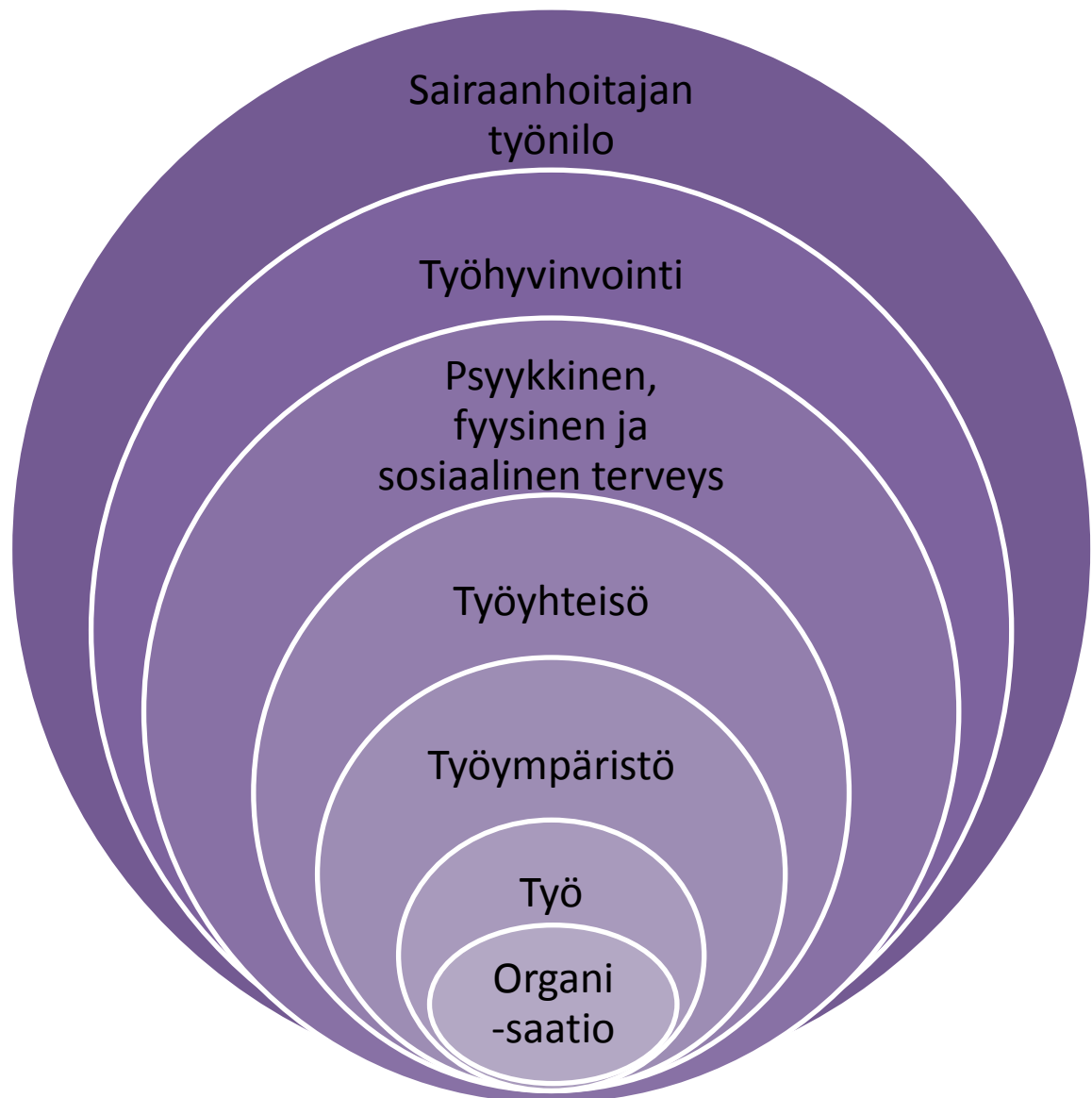
Opinnäytetyön ongelmat:

1. Mitkä tekijät tuottavat työniloa?
2. Mitkä tekijät ovat työnilon kokemisen esteenä?
3. Miten sairaanhoitaja voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa?
4. Mitkä ovat organisaation keinot vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työniloon vaikuttavista tekijöistä, joiden perusteella työyhteisön hyvinvointia osastolla voisi kehittää. Selvityksestä hyötyvät osaston työntekijät, mutta tuloksia voidaan soveltaa myös muualle työelämään.

3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Manka (2012) kuvaa kirjassaan työn ilon reseptiksi viisi tekijää, jotka ovat hyvinvoiva organisaatio, moderni johtaminen, toimiva työyhteisö, työ ja minä itse. Organisaation tulisi olla tavoitteellinen, rakenteeltaan joustava sekä kehittyä jatkuvasti. Modernin johtajuuden tunnusmerkkejä ovat osallistuva ja kannustava johtaminen. Toimivaan työyhteisöön johtaa selvät pelisäännöt, jotka edistävät ryhmän toimivuutta, sekä yhteisön avoin vuorovaikutus. Itse työssä täytyy olla mahdollisuudet vaikuttaa, sekä kannustearvoja. Oma terveys ja fyysinen kunto, unohtamatta psyykkistä hyvinvointia, liittyvät myös olennaisesti työn ilon kokemiseen. (Manka 2012, 60-141.) Edellä mainitut käsitteet ovat työmme keskeisimpiä teoreettisia lähtökohtia (kuvio 1).



KUVIO 1. Mitkä tekijät vaikuttavat sairaanhoitajan työniloon?

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä erittäin laaja, ja pitää sisällään hyvinvointia positiivisesti kuvaavia asioita, esimerkiksi työnimu tai voimaantuminen, mutta myös hyvinvointia estäviä, kuten työuupumus tai stressi. Hyppäsen (2010) mukaan ihmisten kokemukset tulleen kohdelluksi oikeudenmukaisesti ja arvokkaasti, arjen hyvät kokemukset, sekä tunne että organisaatiossa on tehty oikeita päätöksiä ja valintoja, synnyttävät työhyvinvointia (Hyppänen 2010, 11). Virtanen (2005) korostaa yksilön merkitystä yhteisen hyvän lähtökohtana, yksilön onnellisuus heijastuu koko työyhteisöön (Virtanen 2005, 64). Keskiverto suomalaiselle elinkeinoelämän valtuuskunnan vuonna 2010 tekemän asennetutkimuksen mukaan korkeimmalle arvostetaan mielenkiintoinen työ hyvässä ja viihtyisässä työyhteisössä ja -ympäristössä. Myös johtamisen toimivuutta sekä esimiehen reilua toimintaa arvostetaan. (Pakka & Rättyä 2010, 5.)

Monet ihmiset menevät töihin pahalla mielellä, aiheuttaen ympärilleen negatiivista henkeä. Jos ihmisen perusasenne on negatiivinen, hän näkee elämässään ainoastaan esteitä, ongelmia, pelkoja, epäonnistumisia ja kriisejä. Positiivinen asenne on yleensä se, joka ratkaisee ongelmia työhyvinvointiin liittyen. Positiivinen ihminen näkee ongelmissakin mahdollisuuden. Oma asenne määrää sen, onko ihminen onnistuja vai häviäjä. Pääsääntöisesti kielteiset ihmiset ovat yleensä onnettomia, myönteisesti ajattelevat onnellisia, tai ainakin vähintään tyytyväisiä. (Lundberg 2004, 67-68, 112.)

Hakanen (2011) määrittelee työnimun olevan työssä koettua aitoa innostuneisuutta, omistautumista työlle, työstä nauttimista sekä hyvinvointia. Erona yleiseen työhyvinvointiin on juuri sitoutumisen ja energisyyden kautta saatu onnellisuus ja hyvä olo, joka johtaa parempiin työtuloksiin ja yrityksen tuottavuuteen. Työntekijä antaa täyden panoksensa ja on valmis ponnistelemaan yhteisen hyvän vuoksi, ja saa siitä vastineeksi mielekkään työympäristön sekä kokee työnsä merkitykselliseksi. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työ olisi ainoastaan pelkästään kivaa. Työntekijän täytyy kokea työn imua enemmän kuin kerran viikossa, jotta hän huokuu työniloa. (Hakanen 2011, 5-7, 38-39.)

Voimaantuminen on ihmisten itsensä auttamista omaehtoisesti. Siinä keskeistä on ihmisen arvostaminen, niin yksilönä kuin yhteisön jäsenenä, sekä elämän- ja ihmisarvojen kunnioittaminen. Tätä filosofiaa hyödynnetään myös työelämässä työhyvinvointia ja

tätä kautta koko organisaatiota kehitettäessä. Voimaantuvan organisaation elinehtona on toimiva palautekulttuuri. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 114 – 115.)

Heikkilä ja Heikkilä (2005) esittävät tässä voimaantumista edistäviä normeja:

- 1) Kohtele jokaista kunnioituksella
- 2) Ole rakentamassa yhteistyötä ja keskinäistä luottamusta
- 3) Ole avoin ja jaa muiden kanssa informaatiota
- 4) Ole tietoinen kustannuksista
- 5) Onnittele niitä jotka kehittävät uusia ideoita
- 6) Ole ylpeä omasta organisaatiostasi ja tiimistäsi
- 7) Nauti työstäsi
- 8) Ole iloinen jokaisesta hyvästä suorituksesta
- 9) Tarjoa apuasi ja tukeasi organisaation muille tiimeille

(Heikkilä & Heikkilä 2005, 60.)

Organisaatioiden työkykyä ylläpitävän TYKY- toiminnan rinnalle on tullut toinen käsite, työhyvinvointia edistävä TYHY-toiminta. TYKY- toiminta sisältää työkyvyn kehittämistä, osaamista, hyvinvointia, työn tuottavuutta ja laatua. Tämä toiminta on kuitenkin saamassa uuden nimen, TYHY- toiminta, jota pidetään työhyvinvointia edistävänä toimintana. Yhteistyö on pääroolissa TYKY/TYHY- toiminnassa, joka tapahtuu esimiesten ja työntekijöiden välillä päivittäisessä työssä. Suuret organisaatiot pitävät sisällään myös yritysjohton, henkilöstöhallinnon, esimiesten, henkilöstöryhmien, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation edustajia, jotka voivat kuulua TYKY/TYHY-ryhmään. Toiminnan toteuttamisessa tarvitaan jokaisen työntekijän omaa panosta, mutta esimiehellä on suurin vastuu perusteiden luomisesta ja ylläpitämisestä. (Rauramo 2008, 24-25.)

3.2 Psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys

Psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys on kokonaisuudessaan hyvinvointia, joka tuottaa hyvää oloa. Nämä käsitteet pitävät sisällään perhe-elämän, kodin, ystävät, mielekkään tekemisen, työn, toimeentulon, sekä turvallisuuden. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014.) Jos jokin näistä käsitteistä horjuu, vaikuttaa se ihmisen hyvinvointiin ja terveyden kokemiseen. Terveys ei ole elämän päämäärä, vaan jokapäiväisen elämän

voimavara. Sosiaaliset ja yksilölliset voimavarat, sekä toimintakyky ovat osa terveyttä, siksi terveys ei ole vain sairauden puuttumista. Terveelliset elämäntavat, tukea antavat ihmissuhteet sekä terveellinen elinympäristö edistävät hyvinvointia. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto, 2009.)

Hirvikoski (2011) kuvaa tutkimuksessaan, että hyvä fyysinen perusta työntekijällä lisää työssä viihtyvyyttä ja työhyvinvointia. Tärkeäksi aiheeksi nousi myös levon merkitys. Tutkimukseen vastanneet huomioivat unen merkityksen siten, että työtä ei jaksakaan tehdä täydellä panoksella, mikäli ei ole saanut riittävää lepoa. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia lisää myös se, että kotona asiat ovat kunnossa. Toisaalta tämä myös vaikutti negatiivisesti työntekijään, mikäli kotona oli joitakin asioita, esimerkiksi rästitöitä tekemättä. (Hirvikoski 2011, 44-49.)

3.2.1 Stressi

Stressiä koetaan yllättävistä ja hankalista muutoksista arkielämässä ja työelämässä. Stressioireet voivat ilmetä sairausoireina, kuten kipuna tai verenpaineen kohoamisena, mutta oireet voivat ilmetä myös tunne-elämässä esimerkiksi ahdistuneisuutena tai ärtyneisyytenä. Ihminen voi huomata myös käyttävänsä enemmän kofeiini- tai nikotiinituotteita stressin kuormittuessa. Stressi voi kuitenkin lisätä selviytymismahdollisuuksia. Lyhytkestoisena stressi lisää suorituskkyä ja työtehoa. Vasta liiallisena ja pitkään kestäneenä stressi muuttuu haitalliseksi, jolloin tehokkuus vähenee ja ylikuormitus lisääntyy ja ilmenee sairausoireita. Stressiä voidaan hallita, (coping) eli maksimoidaan stressistä tulevat hyödyt ja voimat, mutta minimoidaan siitä syntyvät haitat. Stressin käsittelyssä ihmisen voimavaroina on hyvä itseluottamus, huumorintaju, myönteinen ajattelu ja asennoituminen, sekä oman tunne-elämän hallintakyky. (Takala & Kalimo 2011, 119-123, 127.)

Riittävä lepo ja liikunta auttavat hallitsemaan stressiä. Mitä parempi kunto ihmisellä on, sitä parempi on paineensietokyky. Keskustelukin asioista auttaa, kunhan sen tekee tarpeeksi ajoissa, eikä haudo mielessään lisää paineita. Ihmiset ovat erilaisia, joten myös stressin sietokyky on erilaista eri ihmisillä. Stressin kokemiseen vaikuttaa ihmisen temperamentti, elämäntilanne, terveydentila, arvomaailma ja asenteet. Työssä stressin varoituserkkeinä voidaan huomata virhesuoritukset, motivaation puute, ihmissuhdeongelmat, laiminlyönnit ja työstä poissaolot. (Takala & Kalimo 2011, 121-123, 127-128.)

Työympäristön ja työyhteisön tavallisia stressitekijöitä ovat johtamiseen liittyvät tekijät, esimerkiksi epäselvyys vastuualueista, palautteen riittämättömyys tai tiedonkulku. Myös ristiriidat esimiesten ja alaisten tai työtovereiden välillä aiheuttavat stressiä. Työympäristöstä johtuvat stressitekijät ovat ergonomiapuutteet, tapaturmariskit, meluhaitta ja kemialliset vaarat. Henkiset kuormitustekijät työssä ovat kiire ja huono tiedonkulku. Ilman kiirettäkin voi olla tunteja kestävää henkistä ponnistelua, joka uuvuttaa. Siksi tärkeää on uupumuksen ehkäisemiseksi pitää tasaisin väliajoin taukoja, syödä ja juoda hyvin. Sama pätee fyysisen kuormituksen ehkäisemisessä. Verensokeriarvojen laskiessa liian alhaiseksi, työteho vähenee ja ihminen tuntee olonsa väsyneeksi. (Takala & Kalimo 2011, 122, 137.)

3.2.2 Työuupumus

Työuupumus on stressitekijöiden aiheuttama oireyhtymä, joka pitää sisällään asteittain tapahtuvan väsymyksen, ammatillisen itsetunnon heikentymisen ja vaikea-asteisen vieraantumisen työstä. Työuupumus on yleensä ahkerien ja tunnollisten ihmisten ongelma. Työuupumuksen alkuvaiheessa ihminen alkaa väsyä ja töihin lähteminen ei ole mukavaa. Tilan jatkuessa, väsymys tuntuu henkisenä ja fyysisenä, ilmenee unihäiriöitä, ihminen on ärtynyt koko ajan sekä keskittymiskyky huononee. Yleensä ihminen muuttuu myös välinpitämättömäksi, työmoraali laskee ja poissaolot lisääntyvät. (Takala & Kalimo 2011, 138-139.)

Uupuneella on monia tuntemuksia: ei haluta enää mennä töihin, on aina väsynyt työpäivän jälkeen, työnilo on kadonnut, eikä pysty keskittymään kunnolla. Lepokaan ei enää auta, sillä energiavarastot eivät enää uusiudu. Kaikilla ihmisillä on huonoja päiviä ja joskus niitä tulee monta peräkkäin. Kun tuntee itsensä ja omat vahvuutensa, osaa tutkia itseään ja arvioida tilannetta. Oireiden vallatessa enenevässä määrin oman arjen, on syytä hankkia ammattiapua. Toipuminen vie aikaa, eikä samaan työhön palaaminen ole helppoa, mikäli työhön palaamista ei suunnitella kunnolla työnantajan kanssa. Paluu työhön tulisi tehdä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, jolloin tukea annetaan niin työhön palaavalle kuin työyhteisöllekin. (Aalto 2011, 32-39.) Työuupumus ei ole sairaus, mutta se voi johtaa erilaisiin sairauksiin, kuten depression ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Työuupumus myös lisää riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. (Terveyskirjasto 2014.)

3.2.3 Työuupumuksen arviointi ja ehkäisy

Työuupumusta voidaan arvioida erilaisilla kyselylomakkeilla. Yleisin käytössä oleva lomake on Maslachin arviointimenetelmä (MBI-GS), joka sopii kaikille ammattiryhmille. Arviointimenetelmä on yleensä käytössä ryhmille, mutta mikäli halutaan arvioida yksittäistä työntekijää, voidaan lisäksi käyttää haastattelua. Työuupumuksen ehkäisyssä on tärkeää arvioida ja kehittää työolosuhteita jatkuvasti. Suositeltavaa on, että työnantajilla on toimintamallit, jolloin epäkohtiin puututaan välittömästi ja asia saadaan vietyä eteenpäin. Kun tilanteisiin ja epäkohtiin tartutaan varhain, voidaan ehkäistä haitallisia stressioireita. (Terveyskirjasto 2014.)

Carlsson & Järvinen (2012) korostavat omien rajojen kunnioittamisen tärkeyttä, sillä ihminen voi uupua myös ihannetyössään. Hyvinvointimme ja pahoinvointimme ovat paljolti itsestämme ja omista valinnoistamme kiinni. Jos ihminen on jatkuvan stressin alla, keho turtuu olotilaan ja näin ollen stressistä tulee pysyvä tila. On tärkeää pysähtyä pohtimaan mitkä ovat uupumuksen syitä. Muutoksia kannattaa tehdä tietoisesti omaan arkeen. Tasapainon löytymiseen vaikuttavat omat tietoiset valinnat, eli jätetään pois mieltä ja kehoa rasittavat asiat ja keskitytään mielihyvää tuottaviin asioihin. (Carlsson & Järvinen 2012, 121-125.)

3.2.4 Debriefing

Sanan ”jälkipuinti” englanninkielinen vastine debriefing, on alun perin syntynyt sotapsykologian piirissä. Psykologista ja emotionaalista jälkipuintia käytetään kun ihminen on kokenut vakavan tapahtuman, jolloin esiin nousee erilaisia voimakkaita tunteita, sekä psyykkistä stressiä. Tarkoituksena on käsitellä ja purkaa psyykkinen stressi. Työyhteisössä systemaattinen jälkipuinti on erityisen tärkeää, sillä se kohentaa työyhteisön yhteisöllisyyttä. Kenenkään ei tarvitse pelätä voimakkaita tunteita, vaan niitä puretaan yhdessä. Ilmapiiiristä tulee avoimempi ja asenteista myönteisempi. (Hammarlund 2004, 109.)

Napparin (2013) tutkimuksen mukaan, ihmiset reagoivat hyvin erilaisilla tavoilla traumaattisten tilanteiden jälkeen. Toiset pystyvät olemaan rauhallisia, toiset reagoivat ag-

ressiivisemmin. Tutkimustulosten mukaan myös ne, jotka joutuivat jatkamaan työtehtäviään traumaattisen tilanteen jälkeen muiden ihmisten läsnä ollessa, näyttäytyivät ulospäin rauhallisena, mutta näillä tutkittavilla saattoi reaktio tulla voimakkaampana myöhemmin. Syyllisyyden tunne oli yksi vahvimmistä tunteista tilanteiden jälkeen, joka nousi eniten esille tutkimuksessa. Tämä vaikutti myös tutkimukseen osallistuneiden työkykyyn negatiivisesti. (Nappari 2013, 64-66.) Purkukokous järjestettiin aina muutama tunti traumaattisen tilanteen jälkeen. Tutkimustulosten mukaan purkukokous koettiin erityisen tärkeänä ja siitä oltiin jopa yllättyneitä, että sellainen järjestetään. Purkukokousta pidettiin myös hyvin tarpeellisena. (Nappari 2013, 67-68.)

3.3 Organisaatio

Organisaatio ja sen sisällä oleva työyhteisö on sosiaalinen rakennelma. Yksilöt muodostavat organisaation, mutta organisaatio yhdistää nämä yksilöt ja luo puitteet toiminnalle, ja sosiaalisen prosessin muodon organisaatio saa inhimillisen vuorovaikutuksen kautta. Organisaatiolla itsellään ei ole päämääriä tai tavoitteita, vaan sen sisällä olevat yksilöt asettavat niitä. (Seppänen- Järvelä & Vataja 2009, 31.) Virtasen (2005, 208) mielestä on syytä uskoa, että organisaation rakenteella on suuri vaikutus paitsi työhön sitoutumiseen, myös työn ilon ja hyvän hengen syntymiseen. Houkuttelevan työyhteisön puoleensa vetäviä tekijöitä ovat hyvä maine, osaaminen, uskottavuus, hyvä imago sekä painoarvo (Virtanen 2005, 211). Organisaation toimintakyky, sen kilpailukyky, sekä työn tekijöiden terveys ja työkyky ovat ketjumaisesti kiinni ja riippuvaisia toisistaan (Liukkonen 2006, 49).

Organisaation oma osaamisprofiili ilmenee sen rakenteissa, prosesseissa ja vuorovaikutuskulttuurissa. Kilpailukyky, hyvä imago ja osaava työvoima ovat osa organisaatio-osaamista. Tähän vaikuttaa myös johtamistaidot, mutta onnistumiseen tarvitaan koko työyhteisön jäseniä. (Mönkkönen & Roos 2010, 263.)

Huonosti organisoidun työskentelytavan hälytysmerkkejä ovat runsaat sairauslomat, irtisanomiset ja irtisanoutumiset. Henkilöstöosastot, kuin myös johto ovat siis riippuvaisia siitä tiedosta, joka niille välitetään. Ne eivät välttämättä tiedä yksikössä esiintyvistä pahoinvoinnista, ylikuormituksesta ja huonosti organisoidusta työskentelystä. Työntekijöille tulisi suoda luottamuksellinen ja turvallinen keskustelumahdollisuus mahdollisista

puutteista. Näin ollen epäkohtia pystytään poistamaan ja tilanteita korjaamaan ajoissa, vaikka se viekin aikaa ja voimavaroja. (Merikallio 2001, 50-51.) Liukkosen (2006, 144-145) mukaan yrityksessä liian suuri vaihtuvuus vaikuttaa negatiivisesti taloudelliseen tulokseen, mutta esimerkiksi sairaanhoidossa on riski, että henkilöstön liian suuri vaihtuvuus vaikuttaa potilastyytyväisyyteen negatiivisesti.

3.3.1 Perehdytys

Uuteen työtehtävään perehdyttäminen on asia, johon todella kannattaa panostaa. Mitä nopeammin työntekijä oppii kaiken oleellisen ja pääsee keskittymään itse työhön eikä sen opetteluun, sitä nopeammin hänestä tulee tehokas työntekijä organisaatiolle. Esimiehen taakkaa helpottaa, jos perehdytettävälle on nimetty perehdyttäjä, kokeneempi kollega. Perehdyttäjä auttaa uutta työntekijää työtehtävien opettelussa, sekä työkavereihin tutustumisessa. Hyvässä perehdyttämisessä uuden työntekijän mahdolliset tuoreet kehitysideat otetaan avoimesti vastaan. Myös työntekijä itse kokee kunnan perehdyttämisen positiiviseksi vastaanottamiseksi, ja lisää työyhteisöön kuulumisen tunnetta. Perehdyttämisen ajan tarve riippuu työtehtävästä, mutta se ei kuitenkaan ole lyhyt aika. Kestää oman aikansa ennen kuin työntekijä pääsee todella sisään organisaatiokulttuuriin. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 62-63.)

Lahti (2007) kuvaa tutkimuksessaan, että vakituiset sairaanhoitajat olivat hieman tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaisten. Lisäksi tutkimuksessa kävi ilmi, että tyytyväisyys perehdytykseen oli suurempi, kun perehdytetylle oltiin nimetty oma perehdyttäjä. Kuitenkin ilmeni, ettei joitakin perusasioita oltu kerrottu kaikille uusille työntekijöille ja vain puolet vastaajista olivat saaneet palautetta esimieheltä. (Lahti 2007, 53-55.)

3.3.2 Oppiva organisaatio

Kirjallisuudessa oppiminen ja kehittyminen kulkevat käsi kädessä; kehittyminen vaatii oppimista, ja oppiminen on kehitystä. Oppivasta organisaatiosta on alettu voimakkaammin keskustella 1990-luvun puolivälissä. (Seppänen- Järvelä 2009, 39.) Isoherrasen, Rekolan & Nurmisen (2008, 148) mukaan oppiva organisaatio on sellainen, missä

yrityksen henkilöstö huolehtii jatkuvasti kyvystään vastata todellisuuden ja tulevaisuuden haasteisiin. Virtanen (2005, 162) esittää, että ollakseen oppiva organisaatio, sen tulee olla jatkuvassa ”liikkeessä” ja muutos on sisäistettävä pysyväksi olotilaksi. Peruskivinä tälle ovat yhdessä rakennettu visio, yhdessä oppiminen, systeminen ajattelu sekä henkilökohtainen osaaminen ja jatkuva reflektointi (Isoherranen ym. 2008, 148; Virtanen 2005, 53-54). Nykyään nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa juuri oppivan organisaation mallia pidetään hyvänä, koska se on nopeimmin kykenevä muutoksiin (Isoherranen ym. 2008, 148). Yhteiset kehittämissuuntautuneet keskustelut työyhteisöissä ovat keino muutosten käsittelyyn ja muuhun työnkuvan jäsentelyyn (Seppänen- Järvelä 2009, 38).

Suorituskykyisen organisaation sisälle kuuluu pysyvästi kehittäminen, eikä se ole erillistä toimintaa vaan sulautettuna osana normaalia toimintaa. Myös kehitystoimintaa tulee jatkuvasti kehittää, uudistaa ja parantaa. (Virtanen 2005, 161-163.) Keskeistä organisaatioiden kehittämisessä ja johtamisessa on osaaminen ja oppiminen, sillä oppimisen kautta syntyy osaamista, joka taas mahdollistaa organisaation menestyksen. Oppivassa organisaatiossa työntekijöiden oppimista helpottamiseksi työntekijät jakavat avoimesti kokemuksiaan, osaamistaan, tietoa ja ajatusmalleja (Isoherranen ym. 2008, 148-149). Sellainen johtaja, joka on avoin uusille ajattelu- ja toimintamalleille, haluaa muuttaa vanhoja toimintamalleja ja rutiineja, tuottaa uutta tietoa ja innovaatioita sekä tukee työntekijöiden aktiivista ja toimivaa vuorovaikutusta, mahdollistaa oppivan organisaation toiminnan (Isoherranen ym. 2008, 149).

3.3.3 Johtajuus

Johtajuuteen sisältyy aina valtaa ja kaikesta olemisesta ja tekemisestä, jota esimies tuo esiin, herää mielipiteitä ja tunteita niin puolesta kuin vastaan. Vaikka esimiehen vastuu organisaatiossa on suuri, se ei silti vähennä muiden vastuuta. (Sundvik 2006, 60.) Johtaminen ei ole vain ja ainoastaan yksilön toimintaan ja ominaisuuksiin perustuvaa, vaan koko yhteisön ja ympäristön yhteistuotosta (Seppänen- Järvelä & Vataja 2009, 71).

Sundvik (2006, 32) korostaa myös esimiehen oman hyvinvoinnin ja terveyden merkitystä, sillä työyhteisön asiat ovat kytköksissä esimiehen jaksamiseen. Esimiehen kannattaakin siis panostaa omaan stressin- ja ajanhallintaan, sekä tarvittaessa tuen hakemiseen.

Henkilöstöjohtamiseen paneutuminen vaikeutuu, jos on uupunut tai ylistressaantunut. (Sundvik 2006, 35,48.) Johtoportaan antamalla omalla esimerkillä on merkittävä osa houkuttelevan työyhteisön rakentamisessa. Oman esimerkin antamisessa voi jopa kiteytyä koko organisaatiokulttuurin olemus. (Virtanen 2005, 207.)

Jokaisella ryhmällä on johtaja ja jotta ryhmän toiminta olisi kannattavaa, sen jäsenten tulee tukea johtajaa. Johtaja hoitaa kaikki johtamiseen liittyvät rutiinit ja ottaa vastuuta, jolloin ryhmän muut jäsenet pystyvät keskittymään omiin tehtäviinsä. Johtajakin on vain ihminen ja ihmiset tekevät virheitä. Uudelle johtajalle tulee antaa tilaa ja aikaa kasvaa omaan tehtäväänsä. (Rasila & Pitkonen 2009, 23.)

Henkilöstöjohtamisen ensisijainen tehtävä on poikkeamiin reagointi tarvittaessa ja että poikkeamiin on olemassa oikeat menettelytavat. Työhön liittyvät solmukohdat pyritään ratkaisemaan mahdollisimman varhain, näin ollen henkilöstön hyvinvoinnista välitetään. (Mönkkönen & Roos 2010, 238.)

Esimieskäytännöillä on suuri merkitys työilmapiiriin ja tuottavuuteen. Näin ollen esimiehiä valittaessa ja valmennettaessa olisi syytä kiinnittää huomiota henkilöjohtamisen taitoihin. Esimiehellä tulee olla kykyjä mm. kehittää itseään, antaa positiivista ja rakentavaa palautetta, jakaa vastuuta, kykyä avoimeen keskusteluun ja yhteistyöhön, sekä antaa kunnia sille jolle se kuuluu. (Merikallio 2001, 69-71.)

Ihmistyötä ei saisi verrata koneiden hoitoon, mutta ohessa vertaus ennakoivan toiminnan merkityksestä: ”Jos paperin valmistusprosessiin tulee äkillinen keskeytys jonkin teknisen vian tai tukoksen vuoksi, on tähän luonnollisesti välttämätön puuttua, sillä koko tuotanto saattaa pysähtyä. Samalla tavoin esimiehen ja johtajan tulee kohdentaa toimintansa erityisesti niihin kohtiin, joilla on vaikutusta kokonaistoiminnan sujuvuuden kannalta. Joskus pienellä asialla on iso vaikutus.” (Mönkkönen & Roos 2010, 244.)

3.3.4 Ristiriitojen käsittely

Ongelmien ja ristiriitojen esille ottaminen voi tuntua haasteelliselta niin esimiehistä, kuin työntekijöistäkin. Virtasen (2005, 209) mukaan vain ristiriitoja käsittelemällä voidaan kasvaa yhteisöllisyyteen. Usein puuttuu rohkeus kohdata asia kasvotusten, rehellis-

sesti ja avoimesti. Kuitenkin avainasemassa on varhainen puuttuminen ristiriitoihin tilanteen pahenemisen estämiseksi. On tärkeää, että jokainen uskaltaa tuoda äänensä kuuluiin, sekä omat mieltä painavat asiat esille. Onnistuneesta ongelman käsittelystä jää mieleen positiivinen kuva siitä, että ristiriita saatiin hoidettua, ja tämä kokemus voi auttaa antamaan uskoa ongelmatilanteissa tulevaisuudessakin. (Sundvik 2006, 44-45, 226.)

Sundvik (2006, 46) esittää viisi vaihetta ongelmanratkaisumalliksi. Ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan ongelma, varaten siihen riittävästi aikaa, rauhallisen paikan sekä olotilan. Seuraavaksi tartutaan ongelmaan, rohkaisemalla puhumaan, olemalla ystävällinen ja pysymällä asiassa. Kolmannessa vaiheessa esimies kertoo omat havaintonsa ja sopii seurannasta. Tämän jälkeen etsitään ratkaisuja yhdessä ja mietitään esimerkiksi mahdollista ulkopuolista apua. Viimeiseksi palataan takaisin arkeen ja sovitaan seurannasta. (Sundvik 2006, 46.) Älykkään organisaation uudistumisen edellytyksinä on, että virheisiin liittyvät kokemukset jaetaan yhteisesti ja hyväksytään. Näin opitaan yhdessä ongelmanratkaisutaitoja ja voidaan parantaa tai muuttaa toimintatapoja. (Sundvik 2006, 44-45.)

3.3.5 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut lisäävät esimiehen ja työntekijän välistä yhteistyötä, mutta ovat myös osana koko henkilöstön ja organisaation kehittämistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 200, 68-69). Kehityskeskustelut auttavat esimiestä saamaan kokonaiskuvan tilanteesta. Kahdenkeskiset keskustelut saavat työntekijän tuntemaan tulewansa kuulluksi sekä antavat työntekijälle tilaisuuden tuoda omia näkemyksiään esiin, joista ei välttämättä halua puhua muiden kuullen. (Meretniemi 2012, 23-27.)

Parhaimmillaan keskustelu on innostavaa ja antoisaa, sekä pohtivaa, jolloin pyritään edistämään yhteisiä sekä henkilökohtaisia tavoitteita. Esimiehen näkökulmasta tärkeitä asioita kehityskeskusteluissa ovat varmentaa, että toiminta on mahdollisimman tehokasta sekä yhtenäistä, selvittää työntekijän kykyjen sekä työtehtävien vaatimusten välistä suhdetta. Työntekijälle tärkeitä asioita ovat mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin, odotusten ja vaatimusten tiedostaminen, palautteen saaminen sekä tieto tulewaisuuden suunnitelmista. (Meretniemi 2012, 73-75)

3.3.6 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan kouluttamista, kehitystyötä ja urakehitystä. Tämän tarkoituksena on parantaa yksilön, työyhteisön tai organisaation tuloksellisuutta sekä hyvinvointia. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota organisaatiossa tarvitaan. Kun henkilöstöä kehitetään, se tukee hallittavuutta ja sopeutumista muutostilanteissa, sekä edesauttaa työyhteisön työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. Osaamisen kehittämisellä on yhteys myös henkilöstön pysyvyyteen. Mahdollisuudet käyttää työssä omaa osaamistaan, sekä lisäkouluttautuminen, kehittyminen ja uuden oppiminen vahvistavat työpaikkaan sitoutumista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 67.)

Tarjoamalla työntekijöille ammattitaitoa kehittävää ja ylläpitävää koulutusta, sopivasti haasteita sekä kehittämällä työn organisointia, annetaan työntekijöille mahdollisuus hyödyntää kykyjään ja tarpeitaan. Tämä edesauttaa työntekijöiden pysyvyyttä, sekä tekee työyhteisöstä houkuttelevan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 67; Virtanen 2005, 162.)

3.4 Työyhteisö

Jokaisella työyhteisöllä on omat tapansa elää ja toimia, myös samassa organisaatiossa olevilla samantyyppisillä yksiköillä voi olla täysin toisistaan poikkeavia tapoja. Näihin vaikuttavat muun muassa työntekijöiden ja esimiehen toiminta, sekä arvot ja asenteet (Seppänen- Järvelä & Vataja 2009, 33-34). Myös Virtanen (2005) puhuu organisaation yhteisen arvopohjan merkityksestä; vasta yhteisen arvopohjan myötä voidaan puhua oikeasta työyhteisöstä (Virtanen 2005, 76-77).

Hoitotyössä kaikilla pitäisi olla yhteinen ammattietiikka, arvopohja ja hoitotyön eettiset periaatteet. Toimivan työyhteisön haasteet ovat erilaisia, sillä erilaisia ovat myös työyhteisöt ja niissä olevat henkilötkin. Juuri tämän erilaisuuden ymmärtäminen, erilaisten ongelmien selvittäminen, sekä yksilölliset ratkaisumallit luovat haasteista mahdollisuuksia. (Sundvik 2006 ,117.) Heikkilän ja Heikkilän (2005, 78-79) mukaan ihmisten erilaisuus ja siitä syntyvät konfliktit ja jopa kaaokset koetaan voimaantuvassa organi-

saatiossa pikemminkin rikkaudeksi ja voimavaraksi, joka mahdollistaa jatkuvan uudistumisen.

Työnilon kokemiseen vaikuttaa voimakkaasti johtoporras, mutta pohjimmiltaan jokainen yksilö on kuitenkin osana vaikuttamassa työpaikan ilmapiiriin vahvistamalla, tai latistamalla sitä. (Virtanen 2005, 209.) Kun työyhteisö tietää omat voimavaransa ja vahvuutensa, niitä kannattaa vahvistaa ja vaalia vielä entisestään, sillä nämä vahvuudet ovat niitä tekijöitä, jotka vahvistavat työilmapiiriä ja pitää työhyvinvointia yllä myös vaikeissakin tilanteissa (Hakanen ym. 2009, 87).

Yksi pahimmista työilmapiirin huonontamista ajavista tekijöistä on puhumattomuus (Virtanen 2005, 209). Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä edesauttaa jaksamista, työn mielekkyyttä sekä tavoitteisiin pääsyä. Hyvä vuorovaikutus on kannustavaa ja tukevaa ja siihen voi sisältyä myös kritiikkiä, kunhan se on luonteeltaan rakentavaa. (Hakanen ym. 2010, 100.)

Palautteen antaminen hyvässä hengessä, sekä sen avoin vastaanottaminen ovat tärkeitä asioita yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Heikkilä ja Heikkilä (2005) puhuvat voimaantuvan organisaation näkökulmasta, palautteen merkityksestä organisaation kehittymiseen, sekä henkilöstön työsuorituksiin. Parhaimmillaan saavutetaan avoin keskustelu, jossa jokainen on avoin ja valmis mahdollisesti muuttamaan omia käsityksiään. Koko henkilöstön välisellä avoimella ja rakentavalla palautteella voidaan vaikuttaa niin yksilöiden, mutta myös koko organisaation voimaantumiseen. Palautetilanteet olisi hyvä suunnitella etukäteen, jotta ne olisivat mahdollisimman miellyttäviä ja rakentavia. Taitava palautteenantaja soveltaa palautteen aina sen kohteen persoonallisuuden huomioon ottaen, sekä suoritustason mukaisesti. Myös palautteenantajan tulee olla niin sanotusti neutraalissa mielentilassa, ei kielteisesti tunnelautunut. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 104-115.)

Rasila ja Pitkonen (2009) esittävät tässä millainen on hyvä ryhmä:

- 1) Ryhmällä on selkeä tarkoitus, tavoite ja tehtävät ja nämä ovat ryhmän jäsenien tiedossa.
- 2) Ryhmällä on riittävät resurssit tavoitteidensa saavuttamiseksi
- 3) Työn tulos ja toiminnan parantaminen on ryhmän vastuulla. Jokainen jäsen hoitaa oman osuutensa ryhmässä.

- 4) Toimiva johtajuus, yhteistyöllä kaikki tukevat johtajuutta.
 - 5) Tasavertaiset ryhmän jäsenet.
 - 6) Ryhmän jäsenet kunnioittavat toisiaan ja tehtävät jaetaan jäsenten osaamisen ja kiinnostuksen kohteet huomioiden tasapuolisesti.
 - 7) Vuorovaikutus, päätöksen tekeminen, tehtävien jakaminen ja tekeminen, sekä ongelma-kohtien selvittäminen yhdessä ryhmän jäsenten kesken.
 - 8) Ongelmien käsitteleminen, ristiriitojen selvittäminen yhdessä, eri mieltä olemisen mahdollisuuden hyväksyminen.
 - 9) Ryhmän ilmapiiri on vapautunut, turvallinen ja motivoitunut.
 - 10) Kokemuksista oppiminen ja toiminnan systemaattinen kehittäminen.
- (Rasila & Pitkonen 2009, 10-11).

3.4.1 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen ei ole uusi ilmiö, mutta Suomessa siihen puuttumiseen on herätty vasta lähempänä 2000- lukua, vuonna 1997 tehdyssä työolotutkimuksen myötä. Vaikka asian julki tuominen, ja vuonna 2003 työturvallisuuslakiin säädetty säännös häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ovat edesauttaneet työpaikkakiusaamisen tunnistamista ja siihen puuttumista, on Suomi edelleen selvästi tilastoissa työpaikkakiusaamisen kärkimaa muihin EU- maihin nähden. (Kess & Kähönen 2010, 1.) Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa usein koko työyhteisöön, ei vain kiusaajan ja kiusatun väliseen suhteeseen (Kess & Kähönen 2010, 6). Työpaikkakiusaamisen seuraamuksina voi olla myös lisääntyneet sairauspoissaolot ja pahimmassa tapauksessa jopa työkyvyn menettäminen. Myös Jabe (2010, 75) korostaa kiusaamisen ja huonojen suhteiden vaikuttavan negatiivisesti koko työyhteisöön ja tätä kautta myös tuloksellisuuteen.

Kess ja Kähönen (2010, 28-37) määrittelevät työpaikkakiusaamiseksi sanalliset loukkaukset, esimerkiksi uhkailu, pilkkaaminen tai juoruilu, julkisen nöyryyttämisen sekä sosiaalisen eristämisen joka sisältää esimerkiksi puhumattomuuden ja ilmeilyn, työn vaikeuttamisen sekä epäasiallisen kohtelun. Pahimpana muotona heidän mukaansa on fyysinen loukkaus, joka pitää sisällään myös seksuaalisen häirinnän. (Kess & Kähönen 2010, 28-37.) Kuitenkin henkinenkin kiusaaminen voi ajaa kiusatun jopa masennukseen. Esimiehen tehtävänä on jo laissakin säädettyinä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta sekä työympäristön terveellisyydestä. Työturvallisuudesta huolehtimisen ta-

voitteena on myös henkisten terveyshaittojen ennaltaehkäisy ja torjuminen. (Kess & Kähönen 2010, 48-49.)

3.4.2 Työilmapiiri

Hyvä työilmapiiri lisää tunnetusti yrityksen tehokkuutta ja parantaa laatua. Esimiehen tärkeä taito on osata aistia ilmapiiriä, sen hetkisiä tarpeita ja tunteita. Kaiken kiireenkin keskellä tulisi olla riittävästi aikaa keskustella ja miettiä asioita yhdessä. (Sundvik 2006, 222.) Työilmapiirin hyvinvointia voidaan tutkia erilaisilla tutkimuksilla. Tutkimusta ei pidä pelätä, sillä epäkohtiin ei voida vaikuttaa, mikäli niitä ei tiedetä. Tutkimustuloksia tulee osata käsitellä ja raportoida asianmukaisesti rakentavassa hengessä. Yleensä työilmapiiritutkimus parantaa ja puhdistaa työilmapiiriä, koska henkilöillä on mahdollisuus tuoda mielipiteensä esille. (Merikallio 2001, 76-77.)

Työyhteisön toimintaan vaikuttaa työaikojen kehittäminen ja uusien ratkaisujen käyttöönotto. Näin ollen se vaikuttaa myös työntekijöiden hyvinvointiin, sitoutumiseen ja työsuoritukseen. Työyhteisön ilmapiiri, työpaikan toimintatavat, työntekijöiden osaaminen ja tyytyväisyys työhön ovat suoraan verrannollisia organisaation tehokkuuteen sekä laadullisuuteen. (Työterveyslaitos 2007, 49-50.)

Hirvikosken (2011) tutkimuksessa nousi esille, että työntekijöiden lähestyvä kesäloma nostatti työssä viihtyvyyttä. Toisaalta myös kesäloman väärä ajankohta aiheutti negatiivisia tunteita. Työssä viihtyvyyteen vaikuttaa paljon työilmapiiri ja esimiesuhde, kuitenkin niinkin yksinkertainen asia kuin tervehtiminen nostettiin tutkimuksessa esille yhtenä tärkeänä osana työilmapiirin vaikutuksista. Työn tekeminen helpottuu, kun hyvän työilmapiirin vuoksi työkavereiden kanssa pystyy keskustelemaan avoimesti ja apua uskalletaan pyytää. (Hirvikoski 2011, 50-51.)

3.5 Työ

Työn merkitys ihmisen elämässä on suuri. Työ kohottaa itsetuntoa ja vaikuttaa positiivisesti ihmisen elämään. Työhyvinvointiin tulee kuitenkin panostaa, jotta työntekijöiden motivaatio työtä kohtaan säilyy. Työelämän ehtoja ovat yleensä tehokkuus ja kilpailu-

kyky. Tämä kuitenkin lisää turvattomuutta yksilöiden joukossa, sillä yksilöltä odotetaan laajoja taitoja niin vuorovaikutuksen suhteen kuin vastuun ottamiseen. Työntekijän tulee pystyä sietämään epävarmuutta ja ristiriitoja, sekä opetella koko ajan uutta tekniikan uusiutuessa. (Sinokki 2010, 1804, 1807.)

Työpaikoilla ihmetellään, mihin hävisi nauru ja tekemisen ilo. ”Kun organisaatioita liitistetään ja lätistetään ja jäljelle jäävistä otetaan kaikki tehot irti, on selvää, ettei siinä paljon naurata.” (Ludberg 2004, 63.) Työ joko uuvuttaa, tai antaa energiaa. Sen sijaan, että työ koetaan jokapäiväisenä suoriutumisenä, tulisi siitä saada energiaa päivittäisiin tapahtumiin. Kuten edellä on jo mainittu, ihmisen positiivinen asenne on tärkeä osa työn ilon kokemista, mutta myös muut vireystasoa nostattavat tekijät, kuten nauraminen ja uuden oppiminen ovat tärkeitä työniloon vaikuttavia tekijöitä. Ne eivät myöskään maksa kenellekään mitään. Jokaisen yksilön tulee siis ottaa vastuu omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan, jolloin ilmapiirin paraneminen työpaikalla mahdollistuu. (Ludberg 2004, 11-12.)

3.5.1 Työympäristö

Työympäristön viihtyvyyttä voidaan parantaa monilla keinoilla. Mitä viihtyisämpi työympäristö on, sitä mukavampi on tehdä töitä. Melu on yksi niistä tekijöistä, jotka heikentävät työsuoritusta. Melu vaikuttaa vireystilaan, oppimiseen, päätöksentekoon ja viestintään. Melu aiheuttaa myös lihasjännitystä sekä verenpaineen ja stressitason nousua. Työtiloja suunniteltaessa tulee ottaa huomioon se, että työtiloissa työskentelevät ja melunlähde asetetaan erilleen toisistaan. Taukotilat, ruokailutilat, työnjohtajien tilat ja toimihenkilöiden tilat tulee asettaa rauhalliseen paikkaan ja eristää melunlähteistä. (Takala & Kalimo 2011, 63-64)

Ihanteellinen työpaikan valaistus koostuu luonnonvalosta ja keinovalaistuksesta. Hyvä valaistus edistää työturvallisuutta, mutta valaistus ei saa lämmittää liikaa eikä häikäistä työntekijöitä. Näin ollen valaistuksen tulee olla säädeltävissä. Kesäaikaan valaistusta voidaan vähentää, kun taas talviaikaan keinovalaistusta tarvitaan runsaasti. Sisäilman laatu vaikuttaa työn tekemiseen. Sisäilman haittoja ovat mm. liian kova veto, ilman kuivuus tai kosteus, tunkkaisuus, pölyt ja mikrobit. Sisäilmassa on yleensä jotain vikaa, mikäli henkilö tuntee olonsa usein flunssaiseksi ja yskäiseksi, iho ja silmät ärttyy ja

esiintyy poikkeavaa väsymystä ja päänsärkyä. Ilmanvaihdon toimivuuden jatkamiseksi, järjestelmän venttiilit on puhdistettava ja suodattimet vaihdettava pari kertaa vuodessa. Kanavat ja putkistot huolletaan n. kymmenen vuoden välein, tarvittaessa useamminkin. (Takala & Kalimo 2011, 64-65.)

Työturvallisuuden ja viihtyisyyden kannalta järjestyksellä ja siisteydellä on iso merkitys. Hyvällä suunnittelulla saadaan aikaan hyvä järjestys, mutta myös työntekijät tulee perehdyttää siten, että kaikki tietävät työpaikan työtavat, jolloin jokainen noudattaa soveltuvia ohjeita. Viihtyisyyttä voidaan lisätä myös käyttämällä värikkäitä materiaaleja, lisäämällä sisustukseen taidetta, kasveja ja kukkia. Myös ympäristötaide ja viherrakentaminen luovat viihtyisyyttä. Musiikki rentouttaa, auttaa oppimisessa, lisää endorfiinien tuotantoa, sekä lisää luovuutta. Rytmisen musiikki aktivoi ja antaa vireyttä työntekijälle, hidas rytmi taas rentouttaa ja rauhoittaa. Sopivan musiikin löytäminen käytännössä on vaikeaa, sillä ihmisillä on erilainen musiikkimaku. Yhteisiin tiloihin sopiikin siksi rauhallinen musiikki johon ei kiinnitetä paljoa huomiota. Musiikkia on kuitenkin vaihdettava riittävän usein, sillä ihmiset kyllästyvät helposti samoihin kappaleisiin. (Takala & Kalimo 2011, 65-70.)

3.5.2 Työaika

”Hyvinvointiin vaikuttavat kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokaudenaika ja työajan säännöllisyys” (Työterveyslaitos 2007, 40). Hyvinvoinnin tukemiseksi tarvitaan aikaa ihmissuhteille, harrastuksille ja joutenololle. Nämä asiat eivät toteudu, mikäli työaika on liian pitkä tai tehdään ylitöitä. Myös epäsäännöllisellä vuorotyöllä ja sillä, että työvuorolistat ovat tiedossa vain lyhyen aikaa eteenpäin, on osittain negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Tämä vaikeuttaa perheen ja muiden ihmissuhteiden välistä yhteisen ajan suunnittelua ja yhteensovittamista. Ajan myötä vuorotyöstä, pitkistä työajoista ja työaikoihin vähäisistä vaikuttavuuden mahdollisuuksista seuraa stressiä. (Työterveyslaitos 2007, 40.)

Vuorotyön myönteisempiä merkityksiä ovat mm. arkivapaat, jotka helpottavat arkisten asioiden hoitamista, esimerkiksi virastoissa tai ostoksilla käymistä. Myös vaihtelevalla työajalla on myönteinen merkitys. Palautuminen on tärkeää paitsi työpäivien välillä, myös työpäivän aikana. Tauotuksella työpäivän aikana on kaksi pääsääntöä: tauko ei saa häiritä hyvin käyntiin lähtenyttyä työtä ja sen pitäisi alkaa ennen voimakasta väsymystä.

On suositeltavaa tehdä tauon aikana jotain, mikä on työlle täysin vastakohta, esimerkiksi venyttely tai kevyt liikunta. (Työterveyslaitos 2007, 41, 67.)

Ajan jakaminen työlle ja muulle elämälle: vapaa-ajan tärkeä tehtävä on viedä ajatukset pois työstä. Siksi vapaa-ajan toiminnalle tulisi kehittää sellaista tekemistä joka myös rentouttaa, että virkistää. Ihmiset ovat erilaisia ja näin ollen myös rentoutuminen tapahtuu eri ihmisillä eri tavoin. Useimmille sopiva yhtälö työn, oman vapaa-ajan ja nukkumisen välille on 8×3 -yhtälö, eli jokaiselle elämänsaralle on aikaa kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Yhtälöön kuitenkin vaikuttaa työn luonne, yksilölliset tekijät, sekä elämäntilanne, eli kaikilla kyseinen yhtälö ei toimi. (Työterveyslaitos 2007, 68-69.)

4 MENETELMÄLLINEN LÄHTÖKOHTA

4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, mutta käytimme myös laadullista menetelmää viiden avoimen kysymyksen analysointiin. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä kuvaa muuttujien välisiä suhteita ja eroja numeerisesti. Keskeiset asiat kvantitatiivisessa tutkimuksessa Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2007, 136) mukaan ovat asiaan liittyvä aiempi teoriatieto sekä tutkimukset, käsitteiden määrittely, aineiston muuttaminen numeeriseen muotoon, sekä tilastollinen analysointi. Ennen aineiston keruuta täytyy tarkasti määritellä tutkimusongelmat, jotka antavat näkökulman tutkittavaan asiaan ja myös rajaavat siitä tehtäviä havaintoja. Teoreettinen viitekehys auttaa rajaamaan tutkimusongelmia. Ongelmiin tulee saada vastaus kysymyksistä analysoitujen vastausten kautta. (Ronkainen ym. 2013, 42-43).

Otos on perusjoukosta valittu vastaajien joukko. Toteutunut otos eli vastanneiden määrä mielletään aina suhteessa perusjoukkoon. Jos otos ei ole tarpeeksi kattava tuloksien yleistettävyyden kannalta, täytyy aineiston keräys uusia. (Vilka 2005, 77-80.) Kyselyyn oli aikaa vastata kaksi viikkoa, jonka jälkeen emme vielä saaneet toivottua määrää vastauksia. Tästä syystä jatkoimme vastausaikaa vielä kahdella viikolla, jonka jälkeen vastaajia oli yhteensä 41.

4.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiiviselle eli laadulliselle tutkimukselle on ominaista tarkastella tutkittavaa ilmiötä ihmisten kokemusten kautta haastattelemalla heitä. Näin ilmiö saa syvän, kokemusperäisen kuvauksen asiasta. Olennaista on myös, että tutkimus ei selvitä vastauksia vain kysymykseen "mitä?", vaan ennenkaikkea kysymykseen "miksi?". Laadullisen menetelmän tavoitteena ei ole totuuden löytäminen, vaan merkityssuhteiden selvittäminen ihmisten kuvaamien kokemusten ja käsitysten avulla. Tutkimushaastatteluina on esimerkiksi lomakehaastattelu. (Vilka 2005, 97-101.) Tässä työssä on käytetty lomakehaastattelua viiden avoimen kysymyksen muodossa.

Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa aineistolta kysytään tutkimustehtävän mukaiset kysymykset, eli pelkistetään vastauksia. Tämän jälkeen pelkistetyt vastaukset kirjataan aineiston termein ja aineisto ryhmitellään. Etsitään erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä ja yhdistellään samaksi luokaksi. Tämän jälkeen aineisto abstrahoidaan, eli yhdistetään samansisältöiset luokat jolloin syntyy yläluokkia, jotka sitten nimetään sisällön mukaan. Vastauksia voidaan sitten tulkita, sekä arvioida sisällönanalyysin luotettavuutta. (Janhonen & Nikkonen 2001, 21-37.) Opinnäytetyön kyselylomakkeen avoimet kysymykset on analysoitu sisällön analyysillä.

4.3 Aineiston keruu ja analyysimenetelmä

Kyselylomakkeen tulee mitata juuri sitä asiaa, mitä sen on tarkoituksena mitata. Kun mittari on rakennettu oikein, se lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. Onnistuneen mittarin ytimenä on täsmällisesti määriteltä ongelma, joka on tarkasti operationalisoitu eli muutettu käsitteet ja teoria arkikielen tasolle ja mitattavaan muotoon. (Vilka 2007, 36, 63.) Tähän opinnäytetyöhön on valittu kvantitatiivinen menetelmä, jotta saataisiin mahdollisimman monta vastaajaa ja monen ihmisen mielipiteitä. Opinnäytetyön kyselyn väittämät jaoteltiin kirjallisuudesta nousseiden teemojen alle, joita ovat johtaminen ja organisaatio, työ, työntekijän psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys, työilmapiiri ja työympäristö. Kyselylomakkeessa oli 37 monivalintakysymystä ja niiden lisäksi 5 avointa kysymystä, eli yhteensä kysymyksiä oli 42 kappaletta. Kyselylomakkeen väittämät aseteltiin 5- portaiselle Likertin asteikolle, sisältäen kuusi väittämää: täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, en osaa sanoa, melko eri mieltä, täysin eri mieltä. Mittari on esitestattu ennen lähettämistä.

Yhteensä neljäkymmenen kahden kysymyksen kyselylomake (liite 3) lähetettiin sähköisesti PSHP:n eräälle osastolle noin sadalle sairaanhoitajalle. Kävimme pitämässä Power Point- esitelmän opinnäytetyöstämme osastotunnilla, jonka tarkoituksena oli kertoa tekemästämme työhön liittyvästä kyselystä ja tätä kautta saada mahdollisimman paljon vastaajia kyselyyn. Kyselylomakkeeseen (liite 3) liitettiin saatekirje (liite 2), joka sisälsi johdatuksen aiheeseen, vastaajien anonymiteetin korostamisen sekä opinnäytetyön tekijöiden yhteystiedot. Kyselylomake saatekirjeineen lähetettiin sähköisesti osastonhoitajalle, joka välitti kyselyn osaston sairaanhoitajille. Väittämiin vastaaminen vei aikaa noin kymmenen minuuttia. Kyselyyn vastasi yhteensä 41 sairaanhoitajaa sadasta.

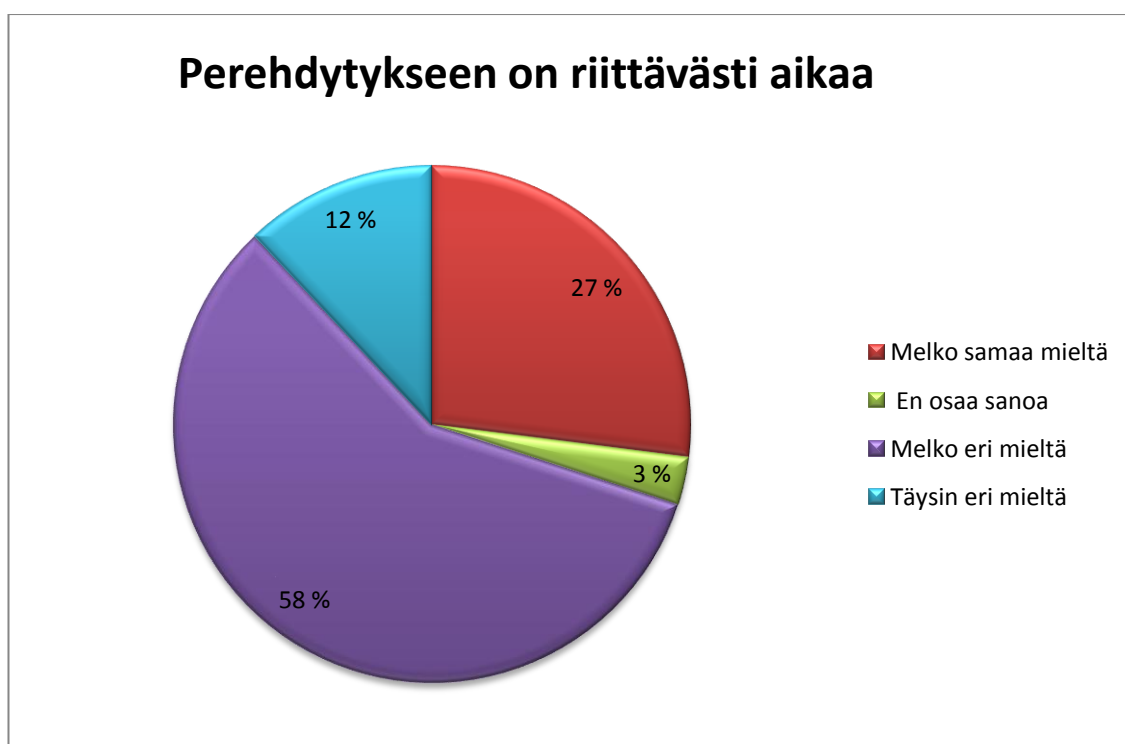
Korostimme, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaajien anonymiteetti on turvattu. Vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden kesken. Vastaukset palautuivat suoraan opinnäytetyön tekijöille, eikä vastauksia eettisten periaatteiden mukaisesti näytetty ulkopuolisille henkilöille. Vastaukset tallentuivat opinnäytetyön tekijöiden tunnusten ja salasanojen taakse, jolloin kukaan ulkopuolinen ei voi vastauksia nähdä. Vastaukset ovat myös nimettömiä, joten kukaan yksittäinen kyselyyn vastaaja ei tule tunnistetuksi sen perusteella. Strukturoitujen kysymysten vastaukset analysoitiin E- lomake editorin avulla ja avoimet kysymykset analysoitiin sisälönanalyysillä, huomioiden vastaajien anonymiteetti.

5 TULOKSET

5.1 Organisaatio

Kyselyyn vastasi neljäkymmentäyksi (N=41) sairaanhoitajaa. Vastaajista 30% oli työskennellyt sairaanhoitajana alle kolme vuotta, 39% 3-12 vuotta ja 24% yli 13 vuotta.

Yli 80% oli täysin- tai melko samaa mieltä siitä, että vastaanotto on lämmin uuden työntekijän tullessa osastolle, 10% oli melko eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa. Kyselyssä kysyttiin onko perehdytys riittävää osastolla, vastaajista 10% oli täysin eri mieltä, 32% melko eri mieltä ja 44% melko samaa mieltä, loput eivät osanneet sanoa. Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että perehdytykseen ei ole tarpeeksi aikaa (kuvio 2).



KUVIO 2. Sairaanhoitajien mielipiteitä perehdytykseen käytettävästä ajasta (N=41)

Yli puolet vastaajista (55%) oli melko- tai täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöiden vaihtuvuus on suuri, 32% melko eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa. Avoimeen kysymykseen työntekijöiden vaihtuvuuteen vaikuttavista tekijöistä vastasi kolmetoista ihmistä. Heistä noin 70 % arveli vaihtuvuuteen vaikuttavan kiire sekä työn kuormittavuus. Toiseksi suurimpana seikkana työntekijöiden vaihtuvuuteen miellettiin äitiys- ja

perhevapaat sekä lyhyet sijaisuudet, noin puolet kysymykseen vastanneista oli tätä mieltä. Muutamia vastauksia keräsi myös riittämätön perehdytys sekä se ettei työ vastaakaan omia odotuksia.

65% vastaajista oli melko- tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla on riittävästi Tyky- ja muuta vapaa-ajan toimintaa, 18% melko- tai täysin eri mieltä. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa. Vastaajista 70% oli osallistunut työpaikan järjestämään vapaa-ajan toimintaan. Vapaa-ajan kehittämistä koskevaan avoimeen kysymykseen vastasi kymmenen ihmistä. Ainoana samana kehittämisehdotuksena noin puolet vastanneista toivoi yhteisen tekemisen olevan nimenomaan yhdessä tekemistä, sellaista mikä vahvistaisi yhteishenkeä ja auttaisi oppimaan tuntemaan toisia työkavereita. 78% vastaajista oli melko- tai samaa mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus kehittyä työssään, 18% oli melko eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa.

5.2 Johtaminen

39% oli täysin samaa mieltä siitä, että suhde esimieheen on avoin, 20% oli melko samaa mieltä ja 20% melko eri mieltä, loput olivat täysin eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. Vastaajista 87% oli täysin- tai melko samaa mieltä siitä, että suhde esimieheen on luotamuksellinen, loput olivat melko eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. Vastaajista 60% tuntevat tullessa kuulluksi esimiehen taholta, 30% oli melko erimieltä, loput eivät osanneet sanoa. 46% vastaajista tuntevat, että heidän mielipiteillään on merkitystä esimiehen taholta, 34% oli melko eri mieltä, loput olivat täysin eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. Vastaajista 63% tuntevat, että esimies arvostaa heitä, 20% oli melko eri mieltä, loput vastaajista eivät osanneet sanoa. Yli puolet vastaajista koki, että esimies kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti, 39% oli asiasta eri mieltä (kuvio 3).



KUVIO 3. Sairaanhoitajien mielipiteitä esimiehen kohtelusta (N=41)

5.3 Työyhteisö

Lähes kaikki (97%) vastaajista olivat sitä mieltä, että työkaverit vaikuttavat positiivisesti työmotivaatioon, loput olivat melko eri mieltä. 29% vastaajista oli täysin eri mieltä, siitä että työkaverit vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon, 61% melko eri mieltä ja 10% melko samaa mieltä. Lähes kaikki vastaajista (95%) olivat sitä mieltä, että työkaverit vaikuttavat työn ilon kokemiseen, loput olivat melko eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. 87% vastaajista kokee, että työpaikalla on hyvä yhteishenki, 10% oli melko eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa. 80% vastaajista kokee, että he toimivat yhteisten tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi, 10% on melko eri mieltä ja 10% eivät osanneet sanoa.

Lähes kaikki vastaajista (95%) kokevat, että työyhteisön ilmapiiri on lämminhenkinen, loput olivat melko eri mieltä. 80% vastaajista ovat melko- tai täysin samaa mieltä siitä, että työkavereiden välinen vuorovaikutus on avointa, loput vastanneista ovat melko eri mieltä, tai eivät osanneet sanoa. 80% vastaajista kokee tulleen arvostetuksi työkavereiden toimesta, loput olivat melko eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. 60% vastaajista

on melko- tai täysin eri mieltä siitä, että heistä puhutaan selän takana, 25% ei osannut sanoa ja 15% oli melko samaa mieltä. 83% tuntee tulevansa kuulluksi työkavereiden keskuudessa, loput olivat melko eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. 88% vastaajista tuntee, että heidän mielipiteensä otetaan huomioon työkavereiden keskuudessa, loput olivat melko eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. Lähes kaikki vastaajista (97%) kokevat saavansa tukea työkavereiltaan, loput olivat melko eri mieltä.

5.4 Työ

Lähes kaikki vastaajista kokevat työn olevan henkisesti raskasta (kuvio 4).



KUVIO 4. Sairaanhoitajien kokemuksia työn henkisestä kuormittavuudesta (N=41)

61% on täysin- tai melko samaa mieltä siitä, että työssä on aina kiire, 27% on melko eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa. 38% vastaajista kokee jatkuvaa stressiä työssään, 52% on melko eri mieltä asiasta, loput olivat täysin eri mieltä tai eivät osanneet sanoa.

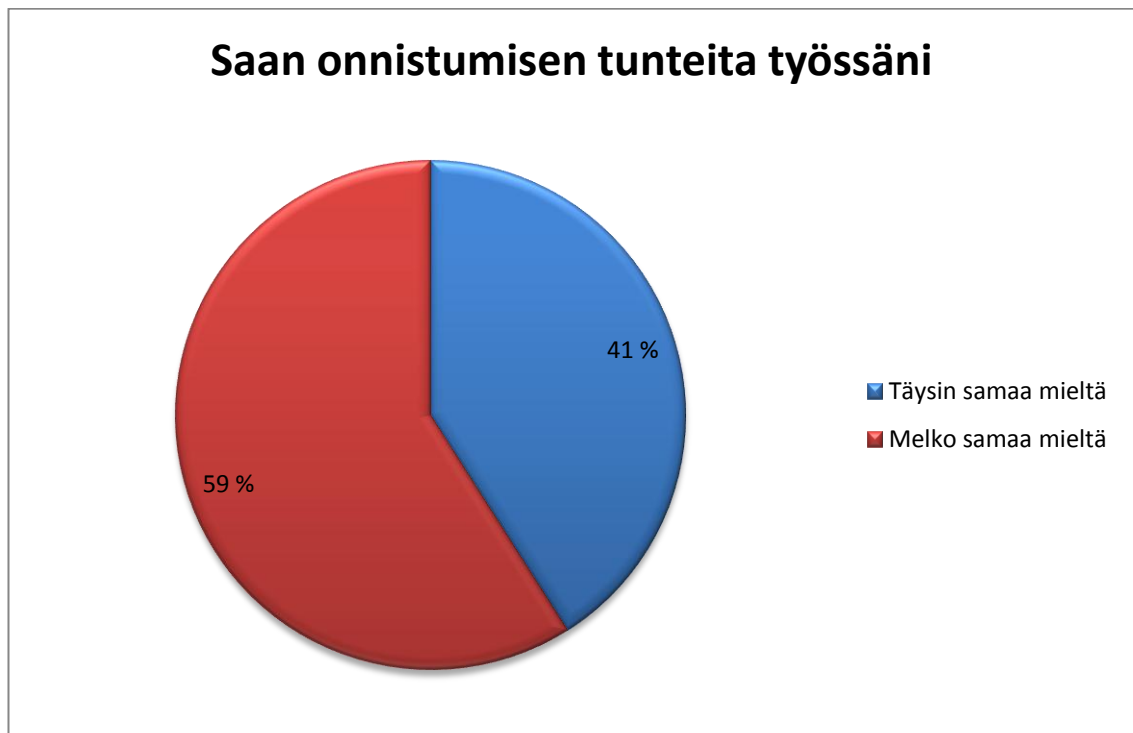
Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että ehtivät antamaan potilaille hyvää ja laadukasta hoitoa. (Kuvio 5)



KUVIO 5. Sairaanhoitajien kokemuksia antamastaan hyvästä ja laadukkaasta hoidosta.

41% vastaajista oli melko- tai täysin samaa mieltä siitä, että työpäivät ovat sopivan mitaisia, 54% melko- tai täysin eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa. 85% kokee voivansa vaikuttaa työvuorosuunnitteluun, 15% oli melko eri mieltä.

Kaikki vastaajat saavat mielestään onnistumisen kokemuksia työssään (kuvio 6).



KUVIO 6. Sairaanhoidajien kokemuksia onnistumisen tunteista työssään (N=41)

Suurin osa vastaajista (90%) pääsee helposti yli vaikeista/surullisista asioista, loput olivat melko eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. 70% vastaajista kokee, että työyhteisössä on helppo purkaa vaikeita asioita yhdessä, 27% oli melko eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa. 19 ihmistä vastasi avoimeen kysymykseen jossa kysyttiin kehitysideoista vaikeiden tilanteiden jälkikäsittelyyn. Kaikki vastaukset olivat lähes yhteneviä ja niissä toivottiin automaattista eikä pyydettyä, heti tapahtuvaa eikä viikkojen kuluttua debriefingä, eli jälkikäsittelyä. Kaikkien vastaajien mielestä työtilat eivät ole toimivat. Lähes kaikki vastaajista (90%) ovat sitä mieltä, että työympäristö ei ole rauhallinen, loput ovat eri mieltä tai eivät osanneet sanoa.

5.5 Minä itse

20% vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että he huolehtivat riittävästi omasta hyvinvoinnistaan, 56% oli melko samaa mieltä ja 17% melko eri mieltä, loput eivät osanneet sanoa. Lähes kaikki (97%) vastaajista pääsevät helposti irti työasioista vapaa-ajalla, loput ovat melko eri mieltä. 61% vastaajista oli melko- tai täysin samaa mieltä siitä, että

he saavat levätyä tarpeeksi, 32% vastaajista oli melko- tai täysin eri mieltä ja loput eivät osanneet sanoa.

Avoimeen kysymykseen, mitkä ovat tärkeimmät ilon lähteet työpaikallasi, vastasi 26 ihmistä. Vastanneista kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että työkaverit tuovat iloa työhön. Hyvä työilmapiiri ja keskinäinen huumori koettiin myös tärkeäksi ilon lähteeksi. Noin kolmasosan mielestä tärkeitä ilon lähteitä olivat potilaat ja heidän perheensä, monen mielestä myös onnistumisen kokemukset ja onnistunut vuorovaikutussuhde heidän kanssaan. Noin kolmasosa vastanneista koki ilon lähteeksi työssä saamat onnistumisen kokemukset, sekä työn palkitsevuuden. Monen mielestä myös työ itsessään sekä sen haasteellisuus koettiin ilon lähteeksi.

Kysyttäessä avoimena kysymyksenä asioista joita työpaikalla tulisi muuttaa, 22 ihmistä vastasi. 25 % vastaajasta oli sitä mieltä, että työtiloissa olisi parannettavaa. Noin 20 % vastaajista koki että on liian kiire ja että henkilökuntaa on liian vähän. Kolmasosa vastaajista toivoi esimiesten ja hoitajien välisessä suhteessa olevan parannettavan varaa. Reilu neljäsosa vastaajista on kokenut pitkät työvuorot hyviksi ja haluaisivatkin ne takaisin käyttöön. Uusien työntekijöiden perehdytykseen noin kolmasosa vastanneista toivoi enemmän panostusta. Muutamissa vastauksissa toivottiin myös enemmän yhteneväisiä toimintatapoja ja yhteisiä pelisääntöjä työhön.

Tulosten perusteella suurin osa kyselyyn vastanneista kokee, että työkaverit vaikuttavat työn ilon kokemiseen. Osastolla vallitsee pääosin hyvä yhteishenki jossa työkaverit ovat toistensa tukena ja heidän välinen vuorovaikutus on avointa, huomioonottavaa sekä lämminhenkistä. Työ koetaan henkisesti raskaaksi, mutta palkitsevaksi. Stressin jatkuva kokeminen jakoi vastaukset kahteen ääripäähän. Sairaanhoidajien ja esimiehen väliset suhteet saivat vaihtelevia tuloksia, suurin osa kuitenkin kokee esimiehesuhteen olevan luottamuksellinen. Tulosten perusteella osastolta puuttuu kokonaan järjestelmällinen debriefing-jälkikäsitelymalli.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Peruslähtökohta hyvälle tutkimukselle on luotettavuuden ja uskottavuuden takaaminen noudattamalla hyviä tieteellisiä menettelytapoja. Keskeinen arvo tieteessä on tutkimustulosten aitous. (Kuula 2006, 29, 34.) Eettisten periaatteiden mukaan aineistoa ei saa kerätä tutkittavien tietämättä, tutkimukseen osallistumisen täytyy olla vapaaehtoista ja osallistuneiden täytyy saada tietää ainakin pintaraapaisu siitä mitä tutkitaan. Kyselyä varten on hankittava tietyt määräysten mukaiset luvat. (Ronkainen ym. 2013, 126; Leino-Kilpi & Välimäki 2003, 290-291.) Opinnäytetyöstä kerrottiin kohdeyleisölle PowerPoint esitelmän muodossa osastotunnilla, jolloin myös korostimme vastaamisen vapaaehtoisuutta. Myös saatekirjeessä kerrottiin näistä asioista. Kyselylomake hyväksytettiin yhteistyössä työelämäyhteyden kanssa. Opinnäytetyötä varten lupa saatiin opiskelijaylihoitajalta.

Kvantitatiivisen tutkimuksen tärkeimpiä asioita on mittarin luotettavuus. Tutkimuksen tulokset ovat juuri niin luotettavia kuin siinä käytetty mittari. Mittarin tulee olla tarkka ja täsmällinen, jotta se voi kuvata tutkittavaa käsitettä oikein ja erotella käsitteistä eri tasoja. Mittarin validiteetille on keskeistä, että mittari mittaa juuri sitä mitä sen on tarkoituskin mitata. Mittarin validiteettia voidaan arvioida esitutkimuksella. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1997, 206-207; Kuula 2006, 129-130.) Tämän opinnäytetyön mittaria testattiin kolmella testihenkilöllä, jotka vastasivat kyselylomakkeen kysymyksiin. Vastausten perusteella mittari oli rakennettu ja jäsennelty hyvin, jolloin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaus. Esitestaus lisää opinnäytetyön luotettavuutta. Kun aineisto kerätään esimerkiksi sähköisesti, tulosten tarkastelu on tällöin puolueetonta, sillä tutkittava on tutkijalle pelkästään numeroarvo (Vilka 2007, 13-16). Vastaukset analysoitiin E-lomake-editorin avulla, jolloin vastaajien anonymiteetti säilyy.

Tutkimuksen validiutta lisää mittarin kyky mitata juuri sitä mitä on tarkoituskin. Teoreettinen tieto operationalisoidaan kyselylomakkeen muotoon. (Vilka 2007, 150.) Opinnäytetyömme validiutta lisää se, että kyselylomakkeen väittämät ovat saaneet alkunsa teorialiedosta ja vastaavat opinnäytetyön ongelmiin.

Ronkainen ym. (2013, 122) korostavat, että tutkimusaineisto on vain aineistoa, eikä se kuvaa juuri koskaan kokonaan puhdasta totuutta, vaan heijasteen siitä. Aineisto on kuitenkin tärkeä osa tutkimusprosessia, koska se tuottaa välillisesti tietoa, jota sitten tulkitaan ja analysoidaan. Tärkeä asia aineiston tutkimisessa onkin avoimuus. Eettisten periaatteiden mukaisesti aineiston analyysi tulee tehdä käyttäen koko aineistoa, eikä jättää mitään pois (Leino- Kilpi & Välimäki 2003, 292).

Tietolähteiden valitsemiseen tulee kiinnittää huomiota tutkimuksen eettisen luotettavuuden kannalta. Lähteet rajataan sen mukaan, mistä tietoa tarvitaan. (Leino-kilpi & Välimäki 2003, 289.) Lähdemateriaalia valittaessa tulee kiinnittää huomiota lähteen ikään ja alkuperään, koska tutkimustiedot muuttuvat nopeasti. Siksi tuoreet lähteet ovat luotettavampia. (Hirsjärvi ym. 2007, 109-110.) Olemme pyrkineet käyttämään opinnäytetyössämme mahdollisimman tuoreita lähteitä, sekä valitsemaan vain aiheitamme lähellä olevia lähteitä.

6.2 Pohdinta

Tutkimustulosten perusteella huomasimme, että systemaattinen jälkipuinti puuttuu lähes kokonaan. Kysymykseen koskien jälkikäsitteilytilanteita oli vastannut suurin osa sairaanhoitajista. Vastauksista kävi ilmi, että jälkipuintia olisi tarvittu välittömästi surun kohdatessa, mutta sitä kuitenkin sai vasta viikkojen kuluessa, jolloin tapahtuma on jo takana, ja tällöinkin vain pyydettyäessä.

Työntekijöiden jaksaminen työssä on tärkeä asia, jota systemaattinen jälkipuinti tukee. Tutkimusten avulla on osoitettu, että heti tapahtuva jälkipuinti ehkäisee stressitekijöiden valtaan pääsyä. Jos jälkipuintia ei järjestetä heti, ajan kuluessa saattaa ihmiselle syntyä pahaa oloa ja levottomuutta, jonka syy voi jäädä tiedostamatta. (Hammarlund 2010, 112.)

Opinnäytetyömme kyselylomakkeessa on kaksi samankaltaista väittämää: työkaverit vaikuttavat positiivisesti työmotivaatioon ja työkaverit vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon. Ajattelimme, että poistamme toisen näistä väittämistä, mutta päädyimme kuitenkin säästämään molemmat, sillä koimme niiden kuitenkin väittävän eri asiaa. Tulosten perusteella 97% vastaajista oli täysin- tai melko samaa mieltä siitä, että työkaverit

vaikuttavat positiivisesti työmotivaatioon, 3% oli eri mieltä. Kuitenkin 10% oli melko samaa mieltä siitä, että työkaverit vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon. Pohdimme miksi näihin kysymyksiin vastaukset jakautuivat näin. Ensimmäiseen kysymykseen 3% on eri mieltä työkavereiden vaikutuksesta positiivisesti, toisessa kysymyksessä prosentuaalinen osuus nousee 10%:iin. Voihan olla, että kysymysten asettelu vastakkain on häirinnyt vastaajaa ja siksi vastaukset ovat menneet sekaisin.

Väittämään ”ehdin antaa hyvää ja laadukasta hoitoa potilaille” vastaukset jakaantuivat prosentuaalisesti merkittävästi. Vaikka 66% on melko samaa mieltä kyseisestä väittämästä, on eri mieltä olevien vastaajien osuus kuitenkin melko suuri. Huolestuttavaa on, että kukaan vastanneista ei ollut täysin samaa mieltä. Pohdimme, että tähän kysymykseen vastaaminen on suoraan verrannollinen työssä koettuun kiireeseen ja stressiin. Kun työ on antoisaa ja mielekästä, on yleensä myös tuntemus siitä, että ehtii antamaan hyvää ja laadukasta hoitoa. Kuitenkin myös stressitekijät vaikuttavat negatiivisesti työn tekemiseen ja näin ollen voi tulla kokemus siitä, ettei ehdi hoitamaan tarpeeksi laadukkaasti potilaita. Myös ahtaat työtilat ja puutteet työympäristössä voivat vaikuttaa tunteeseen siitä, että ei pysty antamaan riittävän hyvää ja laadukasta hoitoa.

Vastausten perusteella pohdimme, että työ itsessään on mielekästä ja antoisaa, vaikkakin henkisesti raskasta. Työilmapiiri on lämminhenkinen, mutta uusien työntekijöiden perehdytys vaatii enemmän aikaa. Parannettavaa on myös esimiessuhteessa vaikka kyselyyn vastanneet kokivat esimiessuhteen olevan luottamuksellinen. Silti esimiesten ja sairaanhoitajien välisissä suhteissa tuntuu olevan puutteita. Esimerkiksi vain puolet vastaajista kokevat, että heidän mielipiteillään on merkitystä ja vain 60% tuntee että esimies arvostaa heitä. Huolestuttavaa on, että 40% on sitä mieltä, että esimies ei kohtele alaisiaan tasapuolisesti. Parannusehdotukseksi nousi myös jälkikäsitteilymallin rakentaminen. Opinnäytetyössämme tulee huomioida, että kyselyyn vastasi vain alle puolet osaston sairaanhoitajista, joten vastaamatta jättäneiden mielipiteitä asioista ei tiedetä.

6.3 Opinnäytetyön prosessi

Aihe opinnäytetyöhömme tuli suoraan työelämäyhteydeltä. Kiinnostuimme aiheesta heti, sillä se oli hyvin ajankohtainen ja merkittävä. Aihevalintaseminaarissa esittelimme muille kanssaopiskelijoille alustavan aiheen ja suunnitelman. Saimme seminaarissa pal-

jon rakentavaa palautetta, josta lähdimme suunnittelemaan ja rajaamaan työtämme. Aluksi koimme haastavaksi aiheen laajuuden, sillä alkuperäiseen aiheeseen kuului myös työn kuormittavuustekijät, jotka on nyt lopullisesta työstä supistettu minimiin. Rajasimme aiheen keskittymään vain työniloon positiivisuuden kautta, sillä muutoin työtämme olisi tullut valtavan laaja ja tällöin alkuperäinen idea olisi kadonnut.

Ohjaava opettaja järjesti työelämäyhteyden kanssa työelämäpalaverin, jossa keskustelimme yhdessä tulevasta opinnäytetyöstä, työelämän toiveista ja omista mielipiteistämme. Olimme ajatelleet tekemämme opinnäytetyön laadullisella menetelmällä, sillä koimme sen olevan hyvin ihmisläheinen tapa saada kokemuksia ja tietoa. Kunnioitimme työelämäyhteyden toiveita ja muutimme suunnitelmamme kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Tämän jälkeen päädyimme myös itse siihen tulokseen, että saamme eniten vastauksia kyseisellä menetelmällä.

Viitekehysten muodostaminen oli haastavaa, sillä työhyvinvointi on käsitteenä niin laaja, joten jouduimme jättämään osan pois opinnäytetyöstämme ja käsittelemään käsitteitä vain pintaraapaisuna. Opinnäytetyön ongelmien muodostamisen koimme myös haastavana ja aluksi työssämme olikin vain kolme ensimmäistä ongelmaa. Pohdimme pitkään kahden viimeisen ongelman välillä, kumman niistä laittaisimme opinnäytetyöhömme ja päädyimme aluksi tulokseen, että opinnäytetyön ongelmia on vain kolme. Lisäsimme viime metreillä neljännen ongelman, sillä avoimista kysymyksistä saatujen tuloksien perusteella saimme vastauksen myös siihen. Jälkeenpäin katsottuna, olisimme voineet täsmentää joitakin kysymyksiä esimerkiksi avoimilla kysymyksillä, niin olisimme saaneet tarkempia vastauksia. Kuitenkin kokonaisuudessaan opinnäytetyömme ongelmat saavat vastauksensa kyselyn tuloksien perusteella.

Kyselylomakkeen kysymykset suunnittelimme yhdessä teoriaan pohjautuen. Koska meillä ei ole aiempaa kokemusta kyselyn tekemisestä, koimme sen haastavaksi. Asiaan perehdyttyämme ja syvennyttyämme teorialietoon, alkoivat ydinasiat selkeytyä ja kyselylomakkeen runko muodostua. Loppujen lopuksi onnistuimme mielestämme hyvin mittarin tekemisessä, verraten aiempaan kokemukseen.

Olemme pitäneet koko opinnäytetyöprosessin ajan yhteyttä työelämäyhteyden kanssa ja yhteistyö on sujunut antoisasti, olemme mm. saaneet neuvoja ja vastauksia kysymyksiimme. Myös yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa on sujunut erittäin hyvin. Ohjaava

opettajamme on tukenut, kannustanut ja antanut rakentavaa palautetta, sekä neuvoja ja ideoita. Saimme myös apua ja neuvoja kvantitatiivisella menetelmällä tehdyn opinnäytetyön tekemiseen metodiopintojen opettajalta.

Alkuperäiseen aikatauluun tuli hieman muutoksia ja kyselylomakkeiden lähettäminen viivästyi. Kyselylomakkeet saimme kuitenkin lähetettyä kevään korvalla. Pettymykseksemme kyselyyn vastasi aluksi vain 24 sairaanhoitajaa. Otimme yhteyttä työelämäyhteysteen ja annoimme kaksi viikkoa lisää aikaa vastata kyselyyn. Loppujen lopuksi vastaajia oli vain 41 sadasta sairaanhoitajasta.

Suurin osa teoriaosuudesta opinnäytetyöhön kirjoitettiin kevään aikana. Teoriaosuus kirjoitettiin jakamalla työt puoliksi, kuitenkin yhdessä tarkastamalla kävimme koko teoriaosuuden läpi. Olimme suunnitelleet analysoinnin tapahtuvan kesän aikana, mutta kesätyöt ja muut kiireet perhe-elämässä estivät tämän ja näin ollen saimme analysoinnin tehtyä heti syksyn alussa. Analysointi ja muut osuudet lukuun ottamatta teoriaosuutta, on kirjoitettu yhdessä. Yhteistyö opinnäytetyön tekijöiden välillä on erittäin mutkatonta ja sujuvaa. Huomasimme, että yhdessä tekemällä saamme parhaan mahdollisen tuloksen.

Opinnäytetyöprosessi on ollut raskas mutta myös antoisa ja mielenkiintoinen. Oma mielenkiinto aihetta kohtaan on lisännyt motivaatiota tehdä työtä. Ohjaavan opettajamme tuki ja kannustus on ollut meille erityisen tärkeää prosessin aikana, sillä aika-ajoin koulu- ja perhe-elämän kiireet tuntuivat ylivoimaisilta esteiltä jatkaa opinnäytetyön tekemistä. Opinnäytetyön kirjoittaminen on opettanut meille kirjallisen työn tekemistä, tietolähteiden etsimistä ja lähdekritiikkiä. Opinnäytetyö on kirjoitettu yhteisymmärryksessä molempien mielipiteitä kunnioittaen. Myös huumori on kantanut meitä läpi opinnäytetyöprosessin. Olemme molemmat tyytyväisiä aikaansaannokseemme.

”Muista, että ilosi tarttuu; älä siis kätke sitä, vaan päästä se valloilleen.” (Takala & Kallimo 2011, 116)

LÄHTEET

Aalto, I. 2011. Pieni keltainen. Evästystä työelämän pulmiin ja virikkeitä jaksamiseen. Käsikädessä-lehti. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työnimuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. 6. uudistettu painos. Helsinki: työterveyslaitos.

Hammarlund, C. 2004. Kriisikeskustelu. Kriisituki, jälkipuinti, stressin- ja konfliktien käsittely. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Hammarlund, C. 2010. Kriisikeskustelu. Kriisituki, jälkipuinti, stressin- ja konfliktien käsittely. 2., päivitetty laitos. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja Kirjoita. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Hirvikoski, P. 2011. Kokemuksia työhyvinvoinnista, työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen vaikuttavien tekijöiden tarkastelua. Pro Gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.

Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Porvoo: WSOY.

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum media Oy.

Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaisille ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WS Bookwell.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Yrityskirjat Oy.

Kess, K. & Kähönen, M. 2010. Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka – aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro Gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Leino- Kilpi, H. & Välimäki, M. 2003. Etiikka hoitotyössä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Liukkonen, P. 2006. Hyvinvoinnin mittarit. Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Lundberg, T. 2004. Lahti: Positiivarit Ky & Advisor Finland Pro Oy.
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2009. Luettu 6.1.2014. Terveiden edistämisen ohjelma. http://www.mll.fi/mll/toiminta/terveyden_edistamisen_ohjelma/
- Manka, M.L. 2012. Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro.
- Merikallio, A. 2001. Unohtuiko inhimillisuus? Ehkäise uupumus työyhteisössä. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2.painos. Painettu EU:ssa.
- Nappari, K. 2013. ”Että ei oo turhaa työtä ollenkaan” – Keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia henkisen ensiavun ryhmän järjestämisestä kriittisten tilanteiden puruista. Pro Gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto.
- Paunonen, M. & Vehviläinen- Julkunen, K. 1997. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY. 1.painos.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus.
- Rasila, M. & Pitkonen, M. 2009. Hyvä ryhmä, toimiva tiimi. Yrityskirjat Oy.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaati. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. 1.-2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Seppänen- Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille – kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Seuri, M., Iloranta, K. & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Sinokki, M. 2010. Katsaus: Työyhteisö –uhka ja tuki mielenterveydelle. Luettu 24.9.2014. Duodecim 2010;126:1803–9. <http://www.terveysportti.fi.elib.tamk.fi/xmedia/duo/duo98998.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009-2011. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sundvik, L. 2006. Toimiva työyhteisö – esimiehen haasteet ja ratkaisut. Helsinki: Edita Prima Oy.

Takala, H. & Kalimo, R. 2011. Polkuja työniloon. Lahti: N-Paino Oy.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2014. Luettu 22.5.2014
<http://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/tyokalut/iakkaiden-neuvontapalvelut-ja-hyvinvointia-edistavat-kotikaynnit/lait-suositukset-kirjallisuus-kasitteet/kasitteet>

Terveyskirjasto. Duodecim. 2014. Työuupumus (burn out). Kustannus Oy Duodecim. Luettu 14.7.2014.
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681&p_haku=työuupumus

Terveyskunto Oy. Työnilo. 2012. Luettu: 20.1.2014.
<http://www.tyohyvinvointipalvelut.fi/sivut/tyonilo.htm>

Työterveyslaitos. 2013. Työhyvinvointi. Päivitetty 10.9.2014. Luettu 5.10.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2., uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Tammi.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Tammi.

Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Prima Oy.

LIITTEET

Liite 1. Aikaisemmat tutkimukset

1(1)

Tutkija, vuosi, työn nimi	Tutkimuksen tarkoitus/tavoite	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
Hakanen (2005) Työuupumuksesta työnimuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla	Tutkimuksen tarkoitus: selvittää elämänculun, työuran rikkonaisuuden, yksityiselämän kriisien ja persoonallisuuden merkitystä työuupumukselle sekä aidosti myönteistä työhyvinvointikokemusta, työn imua, ja sitä edistäviä työn voimavaratekijöitä.	Tutkimuksessa on käytetty kaksi kvantitatiivista kyselyaineistoa ja yksi laadullinen haastatteluaaineisto.	Tutkimustulosten mukaan yksityiselämän kriisien ja persoonallisuustekijöiden yhteys työuupumukseen oli vähäinen kuormittaviin työoloihin verrattuna. Yksityiselämän kuormitukset altistivat lievästi työuupumusoireilulle silloin, kun työn vaatimuksetkin olivat suuret. Kun työn vaatimukset olivat kohtuulliset, eivät yksityiselämän kuormitukset rasittaneet työhyvinvointia. Työuupumusoireiden syvetessä voimavarojen hiipuminen heijastui kodinhoitoon, kodin ihmissuhteisiin ja vapaa-ajan harrastuksiin.

Tutkija, vuosi, työn nimi	Tutkimuksen tarkoitus/tavoite	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Hirvikoski (2011)</p> <p>Kokemuksia työhyvinvoinnista – Työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen vaikuttavien tekijöiden tarkastelua</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus:</p> <p>Haluttiin saada syvempi tuntemus kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvoinnin käsitteestä, jotta organisaatiossa voitaisiin panostaa työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden kehittämiseen aikaisempaa tehokkaammin.</p>	<p>Tutkimus toteutettiin laadullisena eläytymiskertomusmenetelmätutkimuksena</p>	<p>Työviihtyvyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiin liitetään käsitteitä hyvin laajasti ja, että työhyvinvointikäsitteen ymmärrys on hyvin yksilöllistä.</p>

Tutkija, vuosi, työn nimi	Tutkimuksen tarkoitus/tavoite	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
Lahti (2007) Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen	Tutkimuksen tarkoitus: tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia vuodeosastoilla järjestetystä perehdyttämisestä.	Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella kyselytutkimuksella	Tutkimustulosten mukaan vakituiset sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaiset. Kirjallisuuden mukainen suositeltu yli 3 kk:n perehdytysaika toteutui vain neljän vastaajan kohdalla. Tutkimuksessa tuli esille, että perehdytettävälle tulisi olla nimetty perehdyttäjä. Tutkimustulosten mukaan perehdytysaikaan ja sen sisältöön oltiin tyytymättömiä.

Tutkija, vuosi, työn nimi	Tutkimuksen tarkoitus/tavoite	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Nappari (2013)</p> <p>”Että ei oo turhaa työtä ollenkaan” – Keskussairaalan henkilökunnan kokemuksia henkisen ensiavun ryhmän järjestämisestä kriittisten tilanteiden puruista</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus:</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena on vastata kysymykseen siitä, millaisia kokemuksia sairaalan henkilökunnalla on kriittisten tilanteiden puruista. Tarkentavien kysymysten kautta on tarkoitus selvittää, mikä purkukokouksissa on toiminut ja mikä ei, sekä millaisia parannusehdotuksia työntekijät purkukokouksille asettavat.</p>	<p>Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluilla.</p>	<p>Tulokset tarjosivat monipuolisen katsauksen kokemuksiin kriittisten tilanteiden puruista.</p> <p>Kokemukset osoittivat kriittisten tilanteiden purkuihin liittyvät tekijät monitahoisiksi, sillä samasta tekijästä saatettiin löytää niin toimivia kuin toimimattomia elementtejä.</p> <p>Tutkimuksessa korostui näkemys kriittisistä tilanteista henkilökohtaisina kokemuksina.</p>

Liite 2. Saatekirje

SAATEKIRJE

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Tampereen ammattikorkeakoulusta ja teemme osastollenne kyselyn työnilosta. Olemme tekemässä opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on selvittää mitkä asiat tuovat työniloa, mitkä asiat ovat työnilon kokemisen esteenä, sekä miten sairaanhoitaja voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyömme julkaistaan lokakuussa 2014.

Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä kenenkään henkilöllisyys tule ilmi. Lomakkeen vastaukset tulevat ainoastaan meidän käyttöömme, eikä niitä luovuteta muille osapuolille. Toivomme paljon vastaajia kyselyymme, jotta saamme mahdollisimman oikean kuvan osastonne työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen kehittämistarpeista. Vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Kyselyssä on monivalintakysymyksiä, sekä muutama avoin kysymys.

Vastaaminen kyselyyn vie aikaa noin 10 minuuttia. Vastausaikaa on toukokuun 26. päivään saakka.

Tästä kyselystä on iloa teille!

Mikäli teillä on kysyttävää tai haluatte lisätietoja opinnäytetyöstämme, vastaamme mielellämme.

Jenna Peuramäki
Sairaanhoitajaopiskelija
Tampereen ammattikorkeakoulu
jenna.peuramaki@health.tamk.fi

Aliisa Pyhälä
Sairaanhoitajaopiskelija
Tampereen ammattikorkeakoulu
aliisa.pyhala@health.tamk.fi

Liite 3. Kyselylomake

Sairaanhoitajan työhyvinvointi

1. Työkokemus

Työkokemus sairaanhoitajana

Alle 3 vuotta 3-7 vuotta 8-12 vuotta 13-17 vuotta Yli 17 vuotta

Työkokemus ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2. Organisaatio

Uudet työntekijät osastollamme

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Vastaanotto on lämmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytys on riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytykseen on tar- peeksi aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden vaihtuvuus on mielestäni suuri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos vastasit edelliseen SAMAA MIELTÄ, mitkä tekijät mielestäsi voivat vaikuttaa tähän?

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikallani on riittävästi TY- KY-toimintaa ja muuta vapaa- ajanvietettä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun työpaikan järjes- tämään vapaa-ajan toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten kehittäisit vapaa-ajan toimintaa?

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko sa- maa mieltä	Täysin sa- maa mieltä
Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Johtaminen

Esimieheni

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Suhteemme on avoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhteemme on luotta- muksellinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen että tulen kuulluksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen että mielipiteilläni on merkitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kohtelee alaisiaan tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Työyhteisö

Työkaverit	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Vaikuttavat työmotivaatioon positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Vaikutavat työmotivaatiosi negatiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Täysin eri mieltä Melko eri mieltä En osaa sanoa Melko samaa mieltä Täysin samaa mieltä

Vaikuttavat työn ilon kokemiseen

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Meillä on hyvä yhteishenki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Toimimme yhteisten tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisömme ilmapiiri on lämminhenkinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereiden välinen vuorovaikutus on avointa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverini arvostavat minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen että minusta puhutaan selkäni takana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen tulevani kuuluksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipiteeni huomioidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tukea työkavereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Työ

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen että työ on hen- kisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minulla on aina kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen stressiä jatku- vasti työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko sa- maa mieltä	Täysin sa- maa mieltä
Ehdin antaa potilaille hy- vää ja laadukasta hoitoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpäiväni ovat sopi- van pituisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minulla on mahdollisuus vaikut- taa työvuorosuunnitteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan onnistumisen tun- teita työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko sa- maa mieltä	Täysin sa- maa mieltä
Pääsen helposti yli vaikeis- ta/surullisista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä on helppo pur- kaa vaikeita tilanteita yhdessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kehitysideoita tilanteiden jälkikäsitteilyyn

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Osastollamme on toi- mivat työtilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristömme on rauhallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Minä itse

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	En osaa sanoa	Melko sa- maa mieltä	Täysin sa- maa mieltä
Huolehdin riittävästi omasta hyvinvoinnistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pääsen irti työasioistani vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan levättyä tarpeeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät ilonlähteet työpaikallasi?

Mitä asioita työpaikalla tulisi mielestäsi muuttaa?